

CÁMARA DE REPRESENTANTES
XLVIIa. Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 1991 de 2013

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo

SINDICATO DE OBREROS DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA Y AFINES
(SOIMA)

SINDICATO ÚNICO DEL TRANSPORTE DE CARGA Y RAMAS AFINES
(SUTCRA)

AUTORIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 11 de diciembre de 2013

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Raúl Olivera, Vicepresidente.

Miembros: Señores Representantes Pablo D. Abdala, Luis Puig, Martín Tierno y Carmelo Vidalín.

Delegado de Sector: Señor Representante Oscar Groba.

Asiste: Señora Representante Graciela Matiauda Espino.

Invitados: Por el SOIMA señores Fernando Oyanarte y Manuel Echeverría.

Por el SUTCRA señores Ángel Febro Rodríguez, Andrés Arellano, Miguel Cuenca y Ruben Milesi.

Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social señores Eduardo Brenta Ministro, doctor Nelson Loustaunau, Subsecretario; Luis Romero, Director Nacional de Trabajo y doctor Juan Andrés Roballo, Inspector Nacional de Trabajo.

═══════II═══════

SEÑOR PRESIDENTE (Olivera).- Habiendo número, está abierta la reunión

La Comisión tiene el gusto de recibir a la delegación del Sindicato de Obreros de la Industria Maderera y Afines -Soima- integrada por el señor Fernando Oyanarte y el doctor Manuel Echeverría.

SEÑOR OYANARTE.- En primer lugar, queremos hacer algunas valoraciones desde el punto de vista político respecto de este nuevo proyecto que introduce la Sociedad de Productores Forestales, buscando modificar el artículo 9º del Decreto que reglamenta las jornadas laborales, de 29 de octubre de 1957. Hemos venido hoy aquí -como lo hicimos anteriormente cuando se planteó un anteproyecto de ley al respecto- para decir que no estamos de acuerdo con la propuesta que hace la Sociedad de Productores Forestales, en virtud de que se busca una solución que en nada beneficia a los trabajadores y que pretende, con un fin bien concreto, tratar de poner coto a los juicios que se están llevando adelante contra las empresas forestales, en particular en el departamento de Rivera.

Creemos que la modificación de un artículo del Decreto del año 1957 no solo perjudica a los trabajadores de la madera sino que va mucho más allá, pues involucra a trabajadores de otras ramas de la industria, del comercio y de servicios y, por supuesto, a los trabajadores rurales, que están involucrados en esta situación.

Hay que tener en cuenta que hay sentencias dictadas en contra de propietarios de bosques y de madera, fundamentalmente en el departamento de Rivera, donde se ha tomado en cuenta el Decreto de 1957 para determinar el tiempo de traslado. Para nosotros, el tema está laudado por los acuerdos que tenemos en el marco del Consejo de Salarios. Por lo tanto, Soima pretende que esto continúe así. Consideramos que modificar el Decreto de 1957 no es la mejor solución; por lo tanto, venimos a plantear nuestra posición contraria a la propuesta que hace la Sociedad de Productores Forestales.

SEÑOR ECHEVERRÍA.- Como bien decía el señor Oyanarte, no estamos de acuerdo con la modificación del Decreto de 1957.

En primer lugar, queremos señalar que, desde el punto de vista formal, este proyecto que se nos acercó es diferente al anterior. Aquí se pretende expresamente modificar una norma, que es el artículo 9º del Decreto de 1957, que no solo rige para el sector rural forestal sino también para la industria, el comercio y servicios. Entendemos que no solo tiene que pedirse la participación o la opinión de Soima sino también de aquellas asociaciones sindicales que representan al resto de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Decreto. En definitiva, este proyecto pretende modificar el régimen general referido al tiempo de traslado y no solo para el sector forestal.

En segundo término, este Decreto de 1957 reglamenta la Ley Nº 5.350 de 1915, que consagra la jornada máxima de ocho horas, y no consideramos apropiado que una ley modifique una decreto que, a su vez, reglamenta otra ley. Nos parece que bastaría un decreto actual del Poder Ejecutivo que modificara el artículo 9º. No es necesario sancionar una ley a estos efectos. Desde el punto de vista formal, este proyecto no debería estar en el Parlamento, porque implica una modificación a un decreto reglamentario y no a una ley.

En tercer lugar, queremos informar que no conocemos exactamente la exposición de motivos de este proyecto, pero sí la del proyecto anterior, que no compartimos en nada. Esto ya lo dijimos el 3 de julio de este año, cuando concurrimos con el Soima a esta Comisión. Por otra parte, tampoco conocemos el motivo por el cual se debe abonar

el tiempo de traslado cuando se supera los sesenta minutos y no antes. No sabemos cuál fue el motivo que tuvo quien redactó este proyecto para fijar este criterio.

Nosotros tenemos una interpretación contraria del Decreto de 1957. En el caso de aquellos trabajadores que son conducidos por cuenta de sus empleadores, si el trayecto de ida o vuelta demora más de una hora, sostenemos que todo el tiempo de traslado debe considerarse trabajo efectivo y, por consiguiente, debe ser remunerado como tal. Esta es una de las diferencias importantes que tenemos. El proyecto dice que se pagaría a partir de sesenta minutos en adelante, sea con una tarifa de salario a valor simple o con una tarifa de hora extra. Nosotros entendemos que tiene que pagarse desde el comienzo del trayecto. Adherimos a esta interpretación, que consideramos que no es caprichosa y, además, determinados tribunales de apelaciones de trabajo coinciden con nosotros en el sentido de que todo el tiempo de traslado, si se cumplen los requisitos del artículo 9º del Decreto de 1957, debe considerarse como trabajo efectivo. La explicación es una sola: si el trabajador es conducido por su empleador, en definitiva, no tiene disponibilidad de su tiempo. Está a la orden, y esto implica que está efectivamente trabajando de acuerdo a la definición de trabajo efectivo que establece el artículo 6º del Decreto de 1957. Esta es la argumentación que algunos tribunales han formulado para sostener que el tiempo de traslado constituye trabajo efectivo. Por eso, desde el punto de vista sustancial tenemos una diferencia importante.

Este proyecto tampoco deja claro qué pasa con la negociación colectiva. Entendemos que debería dejar claro que la negociación colectiva debería mejorar el contenido de la ley, pues podría existir un convenio colectivo que estableciera una condición menos beneficiosa y esta debería ser nula. El proyecto establece que podría darse esa situación, salvo que a nivel de sector de actividad o de empresas se haya acordado una solución al tema. Esta solución debería ser más favorable y no debería aceptarse cualquiera.

Por otra parte, como decía el señor Oyanarte, a nivel del sector forestal Soima ya tiene regulado, expresamente, el tiempo de traslado. Esta regulación ha sido cuestionada en varios ámbitos, pero si se firmó es porque el sindicato entiende que es favorable para los trabajadores.

Aquí tenemos que hacer un paréntesis. En la negociación del año 2010 y en la de este año del Consejo de Salarios, el Soima hizo esfuerzos para tratar de cambiar la regulación sobre tiempo de traslado y pretendió una regulación todavía más beneficiosa de la que actualmente está firmada, que consiste en el pago de una compensación fija. Ante esto, la Sociedad de Productores Forestales, que es la que negocia en los Consejos de Salarios ni siquiera quiso negociar la cláusula de tiempo de traslado en forma independiente, habida cuenta de que hay varios cuestionamientos judiciales al respecto.

Creemos que la única forma de solucionar el tema a nivel del sector forestal es a través de la negociación colectiva; no hay otra manera. Por lo expuesto, no estamos de acuerdo con este proyecto de ley, que tiene inconveniente formales y, a su vez, desde el punto de vista sustancial va en contra del artículo 9º que se pretende modificar.

En definitiva, esta es nuestra conclusión del tema. Quedamos a las órdenes para evacuar cualquier duda que pueda existir -que seguramente hay-, porque una de las cosas más complejas en materia laboral es determinar el tiempo de trabajo y, más aun, determinar si el tiempo de traslado es tiempo de trabajo.

SEÑOR PUIG.- Antes que nada, saludo a los compañeros de la delegación del Soima.

En primer lugar, quiero vincular esta visita de la delegación sindical con la de julio pasado, oportunidad en que se analizó un proyecto presentado por las patronales del sector por el que se pretendía cambiar en forma retroactiva las reglas de juego en cuanto a traslado de los trabajadores, argumentando que había una importante cantidad de juicios laborales por ese motivo. En aquel momento entendimos que era absolutamente improcedente el planteamiento de las empresas. Compartimos íntegramente el planteo que hizo el sindicado y el desarrollo jurídico que realizó el doctor, y volvemos a compartirlo en esta oportunidad. Tal vez no corresponda que hable en nombre de la Comisión, pero sí voy a hablar por la bancada del Frente Amplio. De ninguna manera estamos considerando promover un proyecto con estas características, que plantea la modificación del articulo 9º del Decreto de 1957. Nos parece absolutamente improcedente. Por lo tanto, consideramos que esto no va a tener andamiaje, no se va a votar en la Comisión y no se va a promover ningún tipo de modificación legal a este Decreto de 1957.

También queremos señalar que se van sucediendo iniciativas de las patronales del sector, pero ninguna de ellas contempla un aspecto que para nosotros es central. Nos gustaría mucho que el sector empleador forestal se planteara, por ejemplo, cambiar los procesos productivos para evitar que quienes trabajan en la forestación, empezando su actividad a las siete de la mañana y desarrollándola hasta la hora quince, y en algunos casos con dos horas de traslado, no estén todo el día con todo el cuerpo empapado con agrotóxicos cuando aplican herbicidas. No hemos visto preocupación del sector empresarial por este tema.

Por lo tanto, no compartimos en absoluto la modificación que se intenta plantear desde el punto de vista legal, no la vamos a promover ni a aprobar. Queremos mantener un contacto más profundo con la organización sindical para conocer más a fondo su visión y ver cómo podemos desarrollar cambios para lograr un ambiente de trabajo más saludable y con menos afectación para los trabajadores. Estamos hablando concretamente del departamento de Río Negro.

SEÑOR TIERNO.- Recuerdo cuando la Sociedad de Productores Forestales estuvo aquí presentando el anteproyecto y manifestó que el Soima estaba de acuerdo con él. Quedó claro que eso no era verdad cuando ustedes concurrieron a este ámbito el 3 de julio y manifestaron su oposición a dicho anteproyecto.

La postura del Frente Amplio sobre este proyecto ya la planteó el señor Diputado Puig, en cuanto a que no lo está analizando y no está dentro de sus prioridades; además, entiende que estos temas se deben discutir y acordar en la negociación colectiva, como lo vienen haciendo desde hace mucho tiempo quienes negocian por los trabajadores. Indudablemente, un problema es el horario de traslado, y hay dos o tres bibliotecas para comprender lo que establece el artículo 9º del Decreto del año 1957. Nosotros manifestamos claramente -por lo menos el Frente Amplio- que no vamos a analizar este anteproyecto; lo dejamos librado a la negociación colectiva.

De todas maneras, quisiera saber si el convenio ya está laudado y si se llegó a algún tipo de acuerdo con respecto al horario de traslado o si se mantiene el convenio de 2010.

SEÑOR ECHEVERRÍA.- En la cláusula décimo segunda del actual convenio colectivo, de 21 de mayo de 2013, está regulado el tiempo de traslado. Dice así: "El tiempo de traslado hacia y desde los lugares de trabajo, no se computará en ningún caso como tiempo trabajado. El trabajo efectivo se computará desde el momento de llegada al establecimiento o lugar de realización de las tareas y hasta la finalización efectiva de la jornada laboral.- En los trabajos que se efectúen a distancia de las poblaciones o centros

urbanos y por tratarse de actividad rural, cuando los trabajadores sean conducidos por cuenta del empleador, si la duración del viaje de ida y vuelta desde el límite urbano al lugar de destino o viceversa, es superior a sesenta minutos en cada trayecto, tendrán derecho al cobro de una compensación por traslado equivalente a $ 65 (pesos uruguayos sesenta y cinco) nominales por cada día efectivamente trabajado en esas condiciones. Esta compensación se ajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que se apliquen los incrementos salariales correspondientes".

SEÑOR VIDALÍN.- Compartimos las expresiones de los compañeros Puig y Tierno, máxime en el sentido de que desde esta Comisión poco podemos hacer, ya que se trata de un decreto del Poder Ejecutivo. Por lo tanto, tengan la certeza de que, en la medida de nuestras posibilidades, estaremos de vuestro lado.

SEÑOR OYANARTE.- Como habrán podido apreciar de la lectura del acuerdo que tenemos en el marco de los Consejos de Salarios, no se trata de un acuerdo más beneficioso que el Decreto de 1957 sino que recoge un poco la realidad de la negociación colectiva entre el Soima y la Sociedad de Productores Forestales, en un sector donde nuestro sindicato tiene una organización muy débil. De cualquier manera, en la valoración política que hacemos del conjunto del convenio lo consideramos beneficioso para los trabajadores, y en ese marco lo defendemos. Ahora, las condiciones que tiene nuestro sindicato cuando coloca la plataforma de las reivindicaciones en el marco de la negociación colectiva no son las más favorables para alcanzar por lo menos los temas centrales, no solo el salario sino también las condiciones de trabajo y demás. De todos modos, nuestro sindicato tiene la visión de que la negociación colectiva y los Consejos de Salarios son una gran herramienta para, al mismo tiempo que vamos mejorando condiciones de trabajo y salario, ir construyendo sindicato. Por lo tanto, damos una importancia fundamental a la construcción de acuerdos, para que el sindicato se siga desarrollando y podamos estar cada vez en mejores condiciones de defender los intereses de los miles de trabajadores que hay en la cadena forestal maderera y que, además, en muchos casos están en las condiciones que relató el señor Diputado Puig.

Todavía tenemos múltiples problemas para solucionar en el sector. Recuerdo que cuando los integrantes de esta Comisión concurrieron a Rivera y el Soima los acompañó vimos un problema que está presente y que es de difícil solución, que es la introducción de nueva tecnología, como la cosecha mecanizada, que viene sustituyendo a la cosecha semimecanizada, que se hacía con motosierra. Un frente de cosecha semimecanizada operaba con cuarenta y cinco trabajadores; hoy, un frente de cosecha mecanizada trabaja con cinco obreros. Esa importante reducción de la mano de obra ha tenido un gran impacto en el sector, golpeando duramente a los trabajadores. Además, la jornada de doce horas es una condición sine qua non para trabajar en cosecha mecanizada, y esto lo hacen las empresas madre, las multinacionales y los contratistas. Para graficar lo que pasa en el sector hemos definido lo que conocemos como el "régimen de cama caliente", es decir que en el lugar donde viven los trabajadores de una cuadrilla del sector de cosecha mecanizada, que tiene veinte operarios, hay solo diez camas, porque mientras uno está trabajando el otro está durmiendo.

Esas son las cosas que queremos cambiar, y la confrontación más importante es con las multinacionales: Forestal Oriental- UPM, Montes del Plata, Weyerhaeuser y otras. Lo que se busca es instalar en el sector la ley de ocho horas, lo que trae aparejado la creación de más fuentes de trabajo calificadas porque se debe tener determinada formación para operar esa maquinaria de tecnología de punta.

Además, hay una fuerte ofensiva de las patronales, encabezada por las multinacionales, buscando rebajar salarios en el sector. En la Comisión Bipartita que

tenemos instalada con Forestal Oriental- UPM estamos discutiendo una rebaja, precisamente para el sector de cosecha mecanizada, de un 40% de salario, que la empresa pretende sustituir por un incentivo de producción bajo el eslogan: "Ganamos todos". El tema es que cuando el trabajador entra, a las siete de la mañana, ya tiene un salario disminuido en un 40%, y si las condiciones se dan durante el transcurso de la jornada y no hay ningún imponderable puede llegar a empatar al final de su jornada, pero nunca ganar más. Por lo tanto, el sindicato está defendiendo la instalación de un régimen de ocho horas en ese sector, pero sin rebaja salarial, que es uno de los problemas que tiene, además de otros, como los agrotóxicos. Hay un decreto del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca que obliga a que los trabajadores que manejan agrotóxicos tengan formación y capacitación al respecto, y eso no siempre se da en todos los lugares. No hablemos de los equipos de protección personal de seguridad para ejercer la tarea.

Entonces, hay muchas cosas para corregir en el sector. El sindicato está comprometido con esas cuestiones y necesitamos la colaboración de esta Comisión para que se siga legislando o para hacer respetar la normativa existente. Tenemos una legislación de avanzada, como es el Decreto Nº 372, que pauta absolutamente todas las condiciones de salud e higiene laboral en el sector y que es necesario respetar, pero para que ello suceda tiene que haber organización sindical, y es en lo que está trabajando el Soima: para llegar a todos los trabajadores de la madera del país.

SEÑOR TIERNO.- Quisiera saber si la rebaja salarial del 40% ya se está aplicando o está en vías de negociarse y si a los nuevos trabajadores que ingresan ya se les aplica.

Asimismo, me gustaría conocer cuántos son los trabajadores que se desempeñan en la actividad de la madera y cuántos están afiliados al Soima.

Por otra parte, cabe señalar que es más que necesario que se vote cuanto antes en el Senado el proyecto de ley sobre responsabilidad del empleador, que intenta, entre otras cosas, que las empresas cumplan con las normas de salud y seguridad en el trabajo.

Además, la Inspección General del Trabajo tiene que jugar un papel importante -así lo está haciendo- para constatar todas estas denuncias, las que el compañero Puig manifestó que le realizaron en Pueblo Grecco -en el departamento de Río Negro- pero también las que ustedes deben estar realizando permanentemente por las condiciones de trabajo que se dan en los diferentes lugares de cosecha donde están afectados los trabajadores de la madera.

SEÑOR OYANARTE.- En realidad, lo que hay es un planteo de la empresa Forestal Oriental- UPM que no pudo ejecutar por la respuesta que tuvo de la organización. Recientemente, hicimos una movilización importante dentro de la empresa en Young y en Guichón, donde se concentran muchos trabajadores de cosecha mecanizada. Además, nuevos trabajadores se afiliaron al sindicato por la necesidad imperiosa de tener una respuesta organizada a esta ofensiva de la patronal.

Lo que debería hacerse en este caso es una novación de contrato, es decir, plantear a los trabajadores un nuevo contrato imponiendo una rebaja salarial y, a su vez, un incentivo para compensarla. El sindicato de ninguna manera aceptará esa rebaja. Lo que estamos negociando como punto central de la agenda es la instalación de las ocho horas de trabajo en ese sector en particular, lo que va a corregir una situación de anormalidad, pero además va a traer más fuentes de trabajo al sector. Por lo tanto, es importante la lucha por esa reivindicación.

En la cadena forestal de la madera hay aproximadamente 23.000 trabajadores, incluyendo a los del papel y a los del transporte de carga. En la cadena forestal de la madera específicamente, es decir en la fase primaria agraria -viveros, plantaciones, etcétera- más la industria de la madera sólida -aserraderos y plantas de tableros-, estamos en un orden de 18.000 trabajadores, 13.000 forestales y 5.000 en la industria. Afiliados al sindicato hay un poco más de 3.000 trabajadores, alrededor de un 20% del total. Por lo tanto, queda muchísimo por hacer y por reivindicar. Es la tarea que tiene el sindicato, que viene creciendo, que se viene desarrollando y consolidando, y que sobre la base de la organización que tenemos en la industria -donde hay menos dificultades para organizar a los trabajadores- y en los viveros -donde se da una situación similar a la de la industria, porque hay una plantilla estable de trabajadores que concurren a trabajar siempre al mismo lugar físico- estamos sosteniendo todo el trabajo en la fase agraria, donde hay más dificultades de organización de los trabajadores.

Además, quiero hacer una acotación breve que tiene que ver con el convenio. En la página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está colgado el convenio -Grupo 24 -Forestación-, donde podrán ver que el acuerdo salió mediante una votación de los trabajadores y los empresarios; el Poder Ejecutivo se abstuvo. La razón de esa abstención tuvo que ver con que los trabajadores advertimos a la patronal acerca de lo que se iba a firmar, y eso hizo que el Poder Ejecutivo no participara en la votación. Reitero que la valoración política que hace el Soima, por la que resuelve firmar este convenio -inclusive en contra del asesoramiento jurídico del doctor Echeverría-, es que en conjunto es beneficioso para los trabajadores y establece algunas herramientas fundamentales para seguir construyendo y desarrollando el sindicato.

Agradezco a esta Comisión por habernos invitado a escuchar nuestra visión sobre los temas planteados por la Sociedad de Productores Forestales, y por el trabajo que ha venido haciendo, en particular en el departamento de Rivera -yendo a vincularse con los trabajadores y con la temática del sector- y que continuarán realizando, porque está en la agenda volver a esos lugares. El Soima, en la medida de lo posible, estará presente acompañándolos para seguir trabajando y brindándoles los insumos que les permitan legislar a favor de los trabajadores y reglamentar la situación del sector.

SEÑOR PRESIDENTE.- Reanudo el compromiso de esta Comisión de no concurrir a ninguna rama de actividad de desarrollo sin la presencia del sindicato, de la misma manera que nos negamos a ir a Fripur ante la negativa de la empresa a que nos acompañara el sindicato.

No nos queda más que agradecerles y repetir que estamos dispuestos a colaborar en este proceso complejo que tiene el desarrollo de la industria forestal y, en particular, de los trabajadores.

(Se retiran de Sala los representantes del Soima)

(Ingresa a Sala una delegación del Sindicato Único del Transporte de Carga y Ramas Afines, Sutcra)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a una delegación del Sindicato Único del Transporte de Carga y Ramas Afines, Sutcra, integrada por los señores Ángel Rodríguez, Andrés Arellano, Miguel Cuenca y Ruben Milesi.

Sabemos que quieren referirse a la violación de los convenios de salarios y de los acuerdos laborales.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- En primer lugar, queremos agradecer la invitación de la Comisión para plantear ante ustedes nuestra situación.

Nosotros tenemos relación con UPM y Montes del Plata, dos de las más grandes inversiones que han llegado al país, que han recibido grandes beneficios a través de los acuerdos de inversión y, también, de su instalación en zonas francas, condiciones a las que no pueden acceder muchos de los capitales uruguayos.

Estas empresas establecen para su funcionamiento el sistema de tercerización, que les permite, hasta cierto punto, deslindar obligaciones. Sin embargo, consideramos que tienen el deber de velar por el fiel cumplimiento de las normativas legales que rigen las distintas actividades, incluida la nuestra.

En lo que al transporte de madera refiere, denunciamos el incumplimiento sistemático de los Consejos de Salarios del Grupo 13, Subgrupo 07. Nos referimos a todos los puntos establecidos, dependiendo de la empresa. Vamos a detallar algunos.

Cuando se contrata al trabajador, se lo hace firmar un convenio que viola absolutamente las condiciones establecidas en el laudo. Todos sabemos que para que un convenio que se firma de forma bipartita sea válido debe contener condiciones más beneficiosas para el trabajador que las establecidas en el Consejo de Salarios.

Además, se lo obliga a desarrollar tareas ajenas a la función, como las relativas a mecánica y herrería. Esta prohibición está expresamente aclarada en uno de los puntos del laudo

No se otorga ni se paga el domingo como día de descanso semanal, tal como está establecido. Las empresas asignan como descanso los días de lluvia, en los que no se puede ingresar a los montes y, por lo tanto, no se pueden realizar viajes.

Tampoco se otorga ni se paga el Día del Trabajador del Transporte de Carga.

No se entrega la ropa de trabajo en ninguna de las empresas.

No se paga según las horas trabajadas, considerando las horas extra, viáticos, pernocte, simple presencia, etcétera, establecidos en el laudo.

Las empresas de transporte del rubro forestal han instalado un sistema de pago basado en el consumo de gasolina. Se basa en el promedio de consumo del camión durante el viaje, o sea kilómetro por litro. Ese promedio se utiliza para calcular un porcentaje sobre el costo del flete. Por supuesto, la tarifa establecida para ese cálculo no está a nuestro acceso. Lo cierto es que ese promedio será utilizado para dibujar el recibo de sueldo según los haberes que deben figurar en él.

Hay empresas que al día de hoy pagan parte del sueldo por fuera del recibo.

No se respetan los feriados nacionales no laborables.

Suspenden indirectamente al trabajador -suspendiendo al camión- para que se tome los días libres.

Descuentan al trabajador las multas por balanza, los exámenes psicotécnicos, los costos de cursos exigidos por la empresa o la planta. Inclusive, se han dado casos de descuentos de cubiertas o reparaciones de daños causados durante la labor. Por supuesto, que en el recibo eso figura como un adelanto.

No se respetan los tiempos de conducción y descanso, que hacen a una mayor seguridad en el tránsito. Hay compañeros que viajan mil cien kilómetros por día, por lo que apenas tienen tres horas para descansar, con los riesgos que significa para la seguridad vial de nuestro país.

Discriminan sindicalmente. Desde el principio de la relación investigan sobre el concepto, afinidad o pensamiento en este sentido.

Persiguen sindicalmente. Se mantiene una constante diferencia con los no afiliados en cuanto a la asignación de viajes. En virtud el sistema de pago aplicado, esto repercute directamente en el bolsillo del trabajador.

Hemos reclamado la instalación de sanitarios, lavatorios y bebederos en la zona de descarga de la planta -que son necesarios al finalizar el viaje-, pero no hemos obtenido respuesta.

Se anula el funcionamiento del aire acondicionado de los camiones. Esto es un perjuicio y un riesgo en seguridad, ya que el chofer debe soportar altas temperaturas en la cabina, que pueden afectar su salud.

No se establece el horario de trabajo en planilla, como cualquier trabajador merece.

Debemos estar pendientes del celular las veinticuatro horas.

Se pretende imponer como sistema de control de hora el GPS del camión.

El sector involucra a cientos de compañeros. Esta cifra va creciendo a medida que Montes del Plata incorpora nuevas unidades y aumenta el crecimiento del sector.

Estamos muy preocupados por la falta de resultados a pesar de nuestras instancias en la Dinatra. Las empresas encuentran la manera de estirar los tiempos y evadir sus obligaciones. No concebimos cómo se puede permitir que estas inversiones puedan desarrollar sus actividades por fuera del marco legal. Han aprendido cómo dibujar los recibos de sueldo para distribuir el producto de su sistema de pago entre las distintas obligaciones que deben figurar en él.

Esto ha sido todo un proceso. En un principio no era así. Antes, se podía demostrar el incumplimiento. Con el paso del tiempo, se han ido cubriendo tanto en los recibos como en las tácticas que utilizan para la persecución o la discriminación.

Para poder denunciar ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social es necesario presentar cierta documentación, pero con el paso del tiempo y a raíz de los reclamos, nos ha sido retirada por parte de las empresas. Antes contábamos con un remito donde se establecía el comienzo de la jornada, la hora de carga, la hora de llegada a la planta, que nos permitía demostrar los jornales de trabajo. Hoy, no se nos entrega nada; al trabajador no le queda nada. Tampoco tenemos un reloj para marcar. Por eso las empresas pretenden que el GPS sirva para respaldar esa información.

Para intentar hacer justicia necesitamos, primero, que el trabajador tenga valor de denunciar y, segundo, que sea lo suficientemente capaz de detectar dónde la empresa comete el error o dónde guarda la información necesaria. Esa es la única manera de que la inspección sea efectiva.

Entendemos que lo mínimo que podríamos pedir a cambio del usufructo que hacen de nuestra riqueza y mano de obra es el cumplimiento de lo acordado en el Consejo de Salarios. De lo contrario, sentimos que nos mentimos a nosotros mismos porque lo que obtuvimos en una instancia lo perdemos en otra.

Esto genera malestar y preocupación en la gran masa de compañeros y descreimiento en la organización sindical. Esto último nos preocupa sobremanera, porque el movimiento sindical es muy importante, sobre todo, teniendo en cuenta que queremos un país con mayor y mejor distribución de la riqueza y más justo. Sin embargo, estamos viendo exactamente lo contrario. Vemos cómo se capitalizan y crecen cada vez más las mismas empresas

Este es el sentimiento de un gran grupo de compañeros a los que queremos acercarles soluciones y tranquilidad en cuanto a que las cosas se están haciendo contemplando siempre al más desprotegido.

Nos preguntamos, ¿es necesario que se tenga que caer en una medida de fuerza o en una huelga -con el costo que eso significa para el trabajador- para que estas empresas cumplan con lo pactado? No estamos pidiendo nada por sobre las condiciones establecidas en los Consejos de Salarios sino que queremos que se cumpla lo acordado.

¿Podremos pedir al sistema el apoyo necesario para que ante la denuncia del trabajador, el órgano pertinente tenga la potestad y la herramienta para poder desarrollar un mecanismo capaz de detectar la infracción y actuar sobre ella, y que el resultado sea palpable para el trabajador?

Lo que tengamos que invertir para que ello sea posible bien vale la pena.

Pedimos una revisión de las condiciones generales en las empresas de transporte forestal relacionadas con UPM y Montes del Plata. De esa manera, se podrá exigir el bien social que debe cumplir toda empresa para no seguir padeciendo las condiciones de este voraz capitalismo.

Manifiesto que nos ha traído hasta aquí la sed de soluciones tangibles. En ningún momento ha sido nuestro ánimo cuestionar el trabajo de ningún compañero en ninguna posición: ni del sindicato ni del Ministerio. Lo que sucede es que no vemos resultados a pesar de los reclamos que hemos hecho. Por ejemplo, hemos estado en Dinatra. Es decir que algún proceso hemos iniciado. Tengo en mi poder algunos memorándum de entendimiento entre el Sutcra y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que son del mes de abril. Además, en julio se relató un informe por el cual el Ministerio de Transporte y Obras Públicas se comprometía a colaborar en la tarea.

Confiamos en que juntos nos embarcaremos en una búsqueda de soluciones y no seguiremos cayendo en el descrédito, producto de una tarea que no nos da resultado. Vuelvo a reiterar que no queremos caer en la lucha o en la huelga.

SEÑOR GROBA.- Saludamos a la delegación que nos visita.

Cuando nos enteramos de este tema, conversamos con los compañeros de la Comisión y, en particular, con su Presidente, el señor Diputado Fernando Amado. Sabemos que la delegación trata por todos los medios de no llegar a una situación conflictiva, que está a punto de explotar. Cuando los compañeros vinieron a plantearnos este tema, manifestaron todos los elementos que acaban de exponer y una cantidad de anécdotas personales relativas al trabajo en los camiones, en las rutas, a los descansos, a las balanzas y a la liquidación de los jornales. También hablaron de los reclamos laborales, del respeto a los convenios establecidos y a la legislación vigente. En los últimos años, ha habido un gran impulso de las relaciones laborales y de la necesidad de respetar las reglas de juego. Precisamente, eso es lo que ellos quieren. Ellos están reclamando respeto a las reglas de juego, respeto a los convenios y dignidad en el trabajo -por cuestiones que hemos conversado y que no desarrollan hoy, pero que conozco porque las he hablado con ellos-, y aparecen promoviendo una reunión urgente, como en este caso, a los efectos de tratar de generar condiciones para prevenir una situación conflictiva que en el sector se va a venir. Esto lo digo por mi cuenta; quienes estamos en esta Comisión sabemos cómo son los desarrollos de las relaciones laborales y hasta dónde los trabajadores pueden tener flexibilidad para seguir trabajando en estas condiciones, sobre todo cuando hay documentación y convenios firmados, sobre todo cuando se comprometieron autoridades y empresarios a hacer determinadas gestiones a los efectos de encaminar y de encauzar verdaderas y duraderas relaciones laborales en

el sector. Sabemos que la situación es explosiva y que no se puede mantener durante mucho tiempo.

Cuando nos comunicamos con algunos miembros de esta Comisión dijimos que los compañeros habían puesto una luz amarilla encima de la mesa, una luz amarilla hasta teñida con lunares rojos porque la situación en la cual se encuentran es muy complicada: se sienten haciendo un pozo en el agua respecto a las relaciones laborales; una y otra vez buscan formas de resolver la situación. A esta altura y en estas épocas es natural y normal que se respeten los convenios que se firmaron en los Consejos de Salarios. Cada uno de los puntos del listado que los compañeros hacen tiene un desarrollo que han evitado realizar por razones de tiempo.

La obligación de firmar convenios bipartitos como una manera de ingresar al trabajo forma parte de los métodos que se aplicaban hace muchos años -no son nuevos-, pero son mecanismos que hay que rechazar, como el trabajo los días domingos y el tema de la ropa de trabajo. No voy a repetir cada uno de los puntos que los compañeros han planteado, pero cada uno tiene un desarrollo particular; ellos los plantean en forma específica pero nosotros, que hemos estado con ellos y ellos que la viven todos los días, sabemos que desde los meses de marzo o abril -en que tuvieron la reunión en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- la situación no se puede tolerar más. Dicho sea de paso, me anuncian que el Ministerio va a estar después de la delegación; si bien este tema no está en el orden del día se les puede anunciar la necesidad de la permanencia en una futura reunión a los efectos de analizar estos temas.

La delegación viene a la Comisión a plantear un tema de luz amarilla en un sector de transporte en el área forestal, a los efectos de que actúe como prevención de una situación que se ve venir. Por suerte, la Comisión fue sensible a esto e inmediatamente decidió convocar a estos trabajadores; estamos en un período del año en el cual se debe tomar alguna prevención porque hasta marzo del año que viene será difícil que se pueda iniciar alguna acción que prevea esta situación conflictiva que tienen los compañeros ahora. Nosotros en el Parlamento cerramos las cortinas -aunque no del todo porque va a funcionar la Comisión Permanente-, pero en esta situación a ellos les queda terminar el mes de diciembre con la mayor tranquilidad posible -y con todo lo que trae como consecuencia para la familia trabajadora este mes-, continuar enero, febrero y esperemos que iniciar marzo, con una serie de reuniones que vayan apuntando a una solución.

Vamos a terminar diciendo que es muy valiosa -reitero, muy valiosa- la preocupación de los trabajadores del sector forestal en venir a plantear este tema como manera de prevenir una situación conflictiva que se puede dar en cualquier momento y, reitero, que esto corre por mi cuenta. Es una forma de prevenir y de agotar todos los recursos para que esa situación conflictiva no llegue. Ello va a depender mucho de la actitud del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Departamento inspectivo de esa Cartera -nos consta que es favorable-, y muchísimo de los empleadores y del sector empresarial.

Queremos saber en qué condiciones puede esta Comisión ayudar a promover los canales que permitan atenuar esa luz amarilla y direccionar las relaciones laborales, duraderas y permanentes en el sector. No se tiene más que cumplir con lo pactado en los Consejos de Salarios y que aplicar las leyes laborales de nuestra legislación

SEÑOR TIERNO.- Hacemos acuerdo con lo que ha manifestado el compañero Groba. La realidad que hoy tienen los trabajadores del sector forestal, no solo de ustedes como transportistas sino de toda la cadena, es compleja; si bien se ha avanzado bastante, todavía dista mucho de ser lo que quienes estamos en esta Comisión y representamos al Frente Amplio pretendemos para cualquier trabajador.

Conocemos la realidad de ustedes porque vivimos en el centro del país, donde pasan en forma permanente. Los vemos parar durante algunas horas para tratar de descansar en condiciones que no son las mejores y alimentarse al costado de la ruta o al costado del camión. Se trata de condiciones que no son las óptimas ni las que queremos.

Se trata de un sector que ha crecido mucho desde que se inauguró la planta de UPM, que sigue creciendo y que lo hará más aún en el próximo año cuando se inaugure la segunda planta de tratamiento de papel o planta de celulosa en Conchillas, con Montes del Plata.

Indudablemente, los planteos que ustedes nos hacen son preocupaciones importantes que no vienen de ahora -como lo manifiestan los invitados y el señor Diputado Groba- ; hay varios organismos del Estado que están tratando de intervenir y de coordinar acciones, pero todo lleva su tiempo y tiene su momento. Creemos que la presentación que hicieron fue muy realista, muy seria, muy pensada, que no va en contra de las patronales sino en el sentido de mejorar toda la cadena y, sobre todo, las condiciones de trabajo, pensando en el peligro que corren en las rutas, que cada vez están más congestionadas. Soy de Durazno, vivo cerca de la ruta y veo el crecimiento que ha tenido el tránsito vial, sobre todo en el sector de ustedes. También genera preocupación la siniestralidad en el tránsito, que generalmente se da por condiciones de trabajo que no se cumplen, que obligan a los trabajadores a tener jornadas de mucho más de ocho horas y sin el descanso adecuado.

En algún momento se manejó que la cantidad de camiones que transitaban por día, solo para la empresa UPM, eran más de trescientos. Me gustaría saber si hoy este es un número real o si ha aumentado. Teniendo en cuenta que la producción de la otra planta será un 30% más, me imagino que cuando se inicie esa producción habrá alrededor de 400 camiones más arriba de la ruta. Esto va a llevar no solo a la preocupación por el tránsito, que tenemos todos, sino por las condiciones de las rutas y de los caminos de penetración, que ustedes conocen mejor que yo; andamos por el interior de nuestro departamento y conocemos las condiciones espantosas en las que se encuentran y ustedes tienen que recorrerlos con un camión de 30 toneladas. Si tienen esos datos, ayudarán para analizar en otros ámbitos la realidad del sector forestal.

También me gustaría que me manifestaran la cantidad de horas que están desde que salen -cuando empieza a correr el horario de trabajo, que ustedes dicen que no marcan- hasta que llegan a la planta nuevamente, y conocer cómo se calcula el salario, no es necesario saber los montos. Se trata de insumos que le van a servir a la Comisión, sobre todo porque después vamos a citar a las otras partes, a las empresas contratistas y me imagino que también a las empresas transnacionales que son las que contratan a las empresas que los contratan a ustedes.

SEÑOR PUIG.- Los compañeros Groba y Tierno han desarrollado las preocupaciones que tienen los trabajadores en el tema de las relaciones laborales.

La Comisión tiene un papel para cumplir que no va a resolver la situación conflictiva pero sí puede crear ámbitos, mecanismos por los cuales este planteamiento que hacen hoy los trabajadores, directamente a través de la versión taquigráfica y de los que pueda hacer la Comisión a los integrantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puedan significar una base de conocimiento sobre la situación que los trabajadores vienen a plantear.

¿Qué están planteando los trabajadores? Reconocimiento de derechos, reconocimiento de los convenios y respeto a las condiciones de trabajo y salariales, aspectos mínimos, elementales, en una relación laboral de respeto de partes.

Concretamente, nos parece que la versión taquigráfica de esta sesión debe ser enviada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pero al mismo tiempo a la empresa. Creo que hay que convocar a los representantes de la empresa con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para analizar esta situación. Los trabajadores están tratando de prevenir una situación de conflicto a la cual, necesariamente, llevan las posiciones de las patronales al desconocer condiciones de trabajo y de desarrollo de la actividad por parte de los trabajadores, salud en el trabajo, algunos de los temas que esta Comisión viene planteando. Me acota el compañero Tierno que también habría que convocar al Ministerio de Transporte y Obras Públicas; ese sería un aspecto fundamental.

Algunas preguntas planteadas por los compañeros de alguna forma vienen incluidas en la exposición, pero sería bueno que la delegación las desarrollara. Por ejemplo, cuando hacen referencia a las veinticuatro horas pendientes del celular para la asignación de trabajo y demás. Existen determinadas normas, en este país y a nivel internacional, que datan de bastante tiempo en cuanto a la limitación del horario de trabajo. Un trabajo con una flexibilidad laboral tan extensa no es aplicable en nuestro país. Por lo tanto, todo el desarrollo sobre las condiciones de trabajo, lo que puedan explicar los trabajadores integrantes de la delegación y el envío de la versión taquigráfica a los distintos Ministerios puede posibilitar, en primer lugar, a que se tenga un conocimiento de la situación.

Los trabajadores han explicitado muy claramente que están tratando de evitar una situación de conflicto pero después, si esto no se resuelve, no desean que se les adjudique el llegar a una situación de conflicto cuando, en realidad, están tratando de lograr respeto mínimo a sus condiciones de trabajo.

SEÑOR RODRÍGUEZ.- Con respecto a la cantidad de camiones a las que se hizo referencia, tenemos entendido que son cantidad de viajes entrados en planta. De repente la cantidad de camiones sobre la ruta no coincide con la cantidad de viajes, sino que es una cifra inferior porque hay viajes de corta distancia, a montes cercanos, que entran a la planta dos o tres veces al día. Hasta hace un tiempo, a pesar de eso, teníamos un conocimiento cabal del número de camiones. Actualmente, en algunas empresas el número de camiones se ha disparado pero igual se puede contar, pero hay otras en las que ya no sabemos cuántos camiones tienen. Por eso decimos que algunas empresas se han capitalizado mucho con relación a otras.

En el caso de UPM son trescientos por día y 30% más en el caso de Montes del Plata.

Con relación a las jornadas laborales, en nuestro caso son extensas, no rondan las ocho horas. Estamos en un sistema de 24- 7, o sea, estando el camión en condiciones y sin lluvia, viaja las veinticuatro horas, los siete días de la semana: sube un chofer y baja el otro. Dependiendo de la asignación de los kilómetros al monte -ese kilometraje va a insumir un tiempo determinado- ese chofer realizará uno o dos viajes -a lo sumo- al monte. Es decir, monte cerca: dos viajes; jornada: dieciocho horas. Puede ser más o puede ser menos, pero puede haber jornadas de veinte o de veintidós horas. Todo va a depender de los tiempos en los que no se viaja, como los tiempos de carga y de descarga, lo cual está estipulado. De todas maneras, ese tiempo estipulado muchas veces se distorsiona por equis motivo. Entonces, lo que está estipulado en una hora desde que se ingresa hasta que se sale de planta, de repente son dos o tres horas. Lo mismo pasa en los montes -en realidad, allí es más frecuente- : de repente, hasta por complicaciones en el camino o roturas de máquinas, fácilmente se puede estar cuatro o cinco horas. Todas esas horas se suman a la jornada. Uno puede hacer el primer viaje sin ninguna complicación pero si el segundo se complica, la jornada laboral se extiende largamente. Siempre aplicando el sistema de dos choferes por camión -el cual se está

aplicando ahora y siempre estuvimos negociando y tratando el tema con las empresas-, decimos que el hecho de que la jornada sea larga es inevitable. De repente para nosotros es más perjudicial el tener que estar subiendo al camión cada seis u ocho horas; entonces, en una jornada de esa duración hacemos hincapié en que para sobrellevarla en condiciones, con la seguridad adecuada, lo que estaríamos necesitando -las empresas se oponen- es que se nos permitiera el descanso cuando físicamente lo necesitemos y no cuando se estipule. Uno no puede descansar cuando se lo marcan sino cuando el cuerpo se lo pide. Creo que en esto pueden coincidir todos los compañeros. Cualquiera que maneje sabe que llega un momento en que el cuerpo pide descansar y es ahí cuando uno tiene que parar y descansar, no cuando el reloj me dice que tengo la media hora o que debo tomarme dos horas o tres horas para descansar. En ese momento, quizá pueda estar bien lúcido. Si se descansa cuando el cuerpo no lo pide se corre el riesgo de un ataque de fatiga y de tener un accidente, porque hay mucha presión para que no nos detengamos.

A nosotros se nos asigna una carga, pero la siguiente asignación de la carga depende de la llegada a planta, con lo cual nos metemos en un gran lío si perdemos una asignación, porque no se aceptan como válidas estas excusas. Hay empresas que no quieren que los camiones estén parados al costado de la ruta mientras descansamos, y nos dicen que si tenemos que descansar entre viaje y viaje pasemos por la empresa para hacerlo.

Si uno recién se levanta y hace un viaje de ocho horas, no tiene sueño, pero al hacer otro a las diez o doce horas podría provocar un poco de fatiga y obligarnos a descansar un par de horas; no es nada del otro mundo. ¿Qué es lo complicado? ¿La segunda asignación? No lo creo. Sencillamente, la empresa tendría que aceptar que en estos casos el camión debe parar un par de horas para permitir al chofer descansar. Tampoco reclamamos un descanso de ocho horas, porque eso sí sería complicado. Tal vez usando GPS se podría saber cuántas horas para un camión. Dos horas es lo que necesitamos para descansar. Repito que nuestra jornada laboral rondaría las dieciocho horas.

Por otra parte, como no se controlan las horas trabajadas no se nos paga de acuerdo con las horas efectivamente trabajadas. Actualmente, alrededor de dieciséis empresas trabajan para UPM y por algún motivo todas aplican, con algún matiz, el mismo sistema de pago, que se basa en calcular un porcentaje, que no es fijo, del costo del flete. El porcentaje está ligado al consumo de combustible del camión en cada viaje; el resultado de dividir la cantidad de kilómetros entre los litros consumidos se corresponde en una tabla con un porcentaje. Al no controlarse la cantidad de horas, y teniendo que figurar la cantidad de horas trabajadas, se distribuye el porcentaje resultante entre los distintos ítems, no solo horas trabajadas sino también horas extras, viáticos, trabajo nocturno, etcétera. Ese porcentaje disfraza todas las obligaciones de la empresa.

Por otra parte, estamos veinticuatro horas pendientes del celular. La empresa cuando contrata a un chofer le da un celular, que debe estar continuamente prendido. No todas, pero algunas empresas pueden convocar para trabajar no solo en el camión propio, sino también -luego de haber trabajado equis tiempo- en otro. Para ello se basan en el Convenio Nº 153 de la OIT -tenemos alguna diferencia de concepto con las empresas al respecto- que establece que luego de diez horas de descanso ya estaríamos en condiciones de realizar un viaje. Nosotros interpretamos que el convenio se refiere al derecho del chofer a descansar hasta diez horas cuando está en un viaje.

SEÑOR ARELLANO.- El ahorro de gasoil depende del consumo del camión, del viento, del monte, y esto también tiene que ver con el cansancio. Por ejemplo, para ir a

los montes de San Gregorio de Polanco nos marcaron como itinerario de ida y vuelta la Ruta Nº 24 y la Ruta Nº 20. En la Ruta Nº 20, a la ida, hay un tramo de 100 kilómetros de tosca, pero como el camión va vacío el viaje se sobrelleva bastante bien; después tomamos la Ruta Nº 25 y a veces tenemos que hacer 25 kilómetros más de piedra tosca y zanja -porque a veces está mejor que la ruta; estamos hablando de ruta y no de caminos-, lo que produce un cansancio que no sería el mismo si transitáramos por una ruta en buenas condiciones. A esto debemos sumar la carga en hora y el regreso cargado, que implica una tensión máxima, porque no estamos hablando de una carga habitual para los choferes de camiones, debido a que va muy alto y el riesgo de volcar es muy grande. Si eso pasa, la empresa -principalmente en la que trabajo- despide por notoria mala conducta, aunque no exista ninguna responsabilidad.

También debemos sumar a esta tensión un viaje de 150 kilómetros en una ruta de tosca a 10, 20 o 30 kilómetros por hora, sin tener un lugar dónde parar. A veces nos cruzamos con choferes que transportan granos y se rozan los espejos, pasando a velocidades menores que el paso de peatón. Si andamos más rápido, podemos romper cubiertas y elásticos del vehículo, lo que no le sirve a la empresa ni a nosotros. Es decir, cada viaje es muy desgastante. Asimismo, un camión que ande en cambios bajos consume mucho más, y deja menos plata. Si sumamos el rozamiento del viento, menos todavía.

Es injusto que a pesar de que todos debamos cumplir lo mismo para entrar a UPM tengamos distintas remuneraciones, y es lo que reclamamos: a igual trabajo, igual remuneración. Nosotros no tenemos horario fijo, ni siquiera de entrada, porque las empresas dicen que es imposible. Sin embargo, sabemos que en el puerto, si bien se trabaja las veinticuatro horas, los choferes cumplen horario.

No tenemos derecho a planificar nuestras vidas. Esto debe entenderse bien: como debemos estar pendientes del teléfono las veinticuatro horas no podemos darnos el lujo de pasear con la familia. Si no atendemos una llamada -nunca me pasó-, se descuenta el día y se pone una suspensión, como le ha pasado a algunos compañeros.

Algunos compañeros tienen que hacer trabajos de mecánica o cambiar cubiertas cuando no está el gomero -como pasa en la empresa donde trabajo-, porque el camión tiene que estar en condiciones para que relevo salga, porque el viaje no se puede perder. También se nos exige lavar los camiones, pero no nos oponemos porque es nuestra herramienta de trabajo y la que nos da de comer, pero a veces las empresas están lejos de la ciudad y tenemos que transportarnos en moto o a dedo.

Por otra parte, los tiempos están muy justos y no permiten que tomemos nuestro descanso. Por ejemplo, en algunos montes se carga cada doce horas, a las 2 y a las 14; quien carga a la hora 2 trabaja prácticamente toda la noche, duerme de día y tiene diez horas para hacer su vida y descansar, pero todos sabemos que de día no se descansa igual que en la noche. En algunos casos, se hizo volver a los choferes para lavar el camión porque estaba sucio.

Nosotros no somos socios de las empresas, y les molesta que se pierda un ingreso porque hay viento en la ruta. No estamos en contra del sistema, pero nos gustaría que hubiera un incentivo para el chofer, para progresar y ganar un peso más. Por eso reclamamos que los domingos se paguen como lo establece la ley, y si la empresa quiere que trabajemos, que se pague extra, como ocurre en cualquier lado.

Buscamos que se respeten estas pequeñas cosas que para nosotros son muy importantes.

SEÑOR CUENCA.- Cuando empezamos a reclamar, la empresa me comenzó a discriminarme. Antes hacía veinte viajes en el mes y hoy hago diez. Es decir, la empresa maneja mi sueldo para que no reclame y me vaya.

Siempre nos hostigan en la empresa diciéndonos que, si hay trabajo en otras empresas, por qué no nos vamos. Pero no podemos preguntar por qué no podemos cobramos lo que nos corresponde. Todo esto nos lleva a reclamar lo justo, a costa de perder viajes, sueldo, y todavía no pudimos lograr nada, a pesar de tanto convenio; lo único que podemos hacer es agarrar el bolsito e irnos.

A raíz de estos reclamos nos desconectaron el aire acondicionado. Estamos hablando de una empresa que cambió una flota de sesenta y cinco camiones y el más viejo es de 2013. Estos camiones ya vienen con aire acondicionado, pero lo desconectan. A los trabajadores afines a la empresa les dejan conectado el aire y a los que reclaman no, para que chupen tierra cuando bajan el vidrio de la ventanilla.

SEÑOR PUIG.- Creo que deben quedar bien claros en la versión taquigráfica los nombres de los trabajadores que hoy comparecen a esta Comisión, y esperamos que las empresas no tomen ningún tipo de represalia. Esta Comisión no puede permitir ninguna represalia contra los trabajadores que denuncian condiciones de trabajo y que reclaman mecanismos de negociación, como establece la ley, y respeto de los derechos laborales.

Aspiramos a que no existan represalias contra estos trabajadores ni contra el colectivo que representan.

SEÑOR PRESIDENTE.- El planteamiento es de recibo y haremos un seguimiento de esta situación. En el caso de que existieran represalias actuaríamos en consecuencia, como ha sido el criterio de esta Comisión; está dentro de nuestras potestades no permitir que ocurra esto.

Quiero señalar que ayer se votó en la Cámara la habilitación para que las Comisiones puedan trabajar durante el receso. Eso nos da la posibilidad de tratar algún asunto que surja en ese período.

Las situaciones que ustedes nos han planteado tienen que ver con un acuerdo de productividad no pactado. Evidentemente, en la forma de liquidación hay cuestiones que tienen que ver con la productividad y la maximización de la utilización de los recursos de las empresas y, por lo tanto, de su ganancia. Si no recuerdo mal, en la última Rendición de Cuentas votamos un artículo que permite una coordinación entre el Ministerio de Transporte y Obras Públicas y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a efectos de realizar un seguimiento, sobre todo de utilización del personal y otros temas importantes.

Con respecto al control tecnológico, se puede utilizar también para monitorear las condiciones de trabajo, porque en este caso se usa simplemente para monitorear el rendimiento y la ubicación del aparato productivo. Soy trabajador del transporte y sé que se implementó un sistema tecnológico que permite al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social saber quién está manejando el ómnibus y cuántas horas hace que está trabajando. Se trata de un sistema muy sencillo, que consiste en colocar un pendrive en la computadora del vehículo para habilitar su conducción. o sea que siempre tiene que haber alguien registrado. Esto permite el control del horario y también saber a qué hora subió esa persona, a qué hora descendió y cuántas horas trabajó en el ómnibus. Considero que la utilización de la tecnología sirve según el uso que se le quiera dar.

Entiendo que la situación que nos han planteado es compleja, pero convengamos que se ha avanzado muchísimo al respecto. Los señores Diputados Groba, Vidalín y quien habla recordamos que en algunas épocas se daba una situación horrible debido a

que los trabajadores del transporte interdepartamental dormían en las bodegas de los ómnibus. Actualmente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no permite que sucedan estos hechos y se controla muchísimo.

Por otra parte, quiero señalar que hay recomendaciones internacionales de la Organización Mundial de la Salud que establecen que ningún chofer puede manejar más de cuatro horas sin tener un período de descanso, porque entra en una fatiga que pone en riesgo no solo su persona sino al resto de la gente que circula en la ruta. Por este motivo, hay dos choferes en los ómnibus que realizan largas distancias, que tienen que hacer un relevo natural y automático. Este tema involucra muchas partes: a los trabajadores como pieza fundamental, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a las empresas, asumiendo su responsabilidad.

Según lo que establece la ley de responsabilidad penal, tendríamos que analizar qué responsabilidad compete a los empresarios cuando se violan determinadas normativas, atentando de esa manera contra la salud de los trabajadores y poniendo en riesgo a las demás personas que circulan por las rutas. La Comisión empezará a procesar este tema con quien corresponda.

Les agradecemos por los insumos vertidos y vamos a tomar los recaudos para que sean cada vez mejores las condiciones de trabajo y salud de quienes llevan adelante estos emprendimientos productivos.

(Se retira de Sala la delegación del Sutcra)

(Ingresan a Sala autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)

——La Comisión tiene el agrado de recibir a la delegación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social integrada por el Ministro, señor Eduardo Brenta, el Subsecretario, doctor Nelson Loustaunau, el Director Nacional de Trabajo, señor Luis Romero y el Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social, doctor Juan Andrés Roballo, a efectos que nos den su visión sobre los temas planteados y en qué situación está cada uno de ellos.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Antes que nada, agradecemos mucho la invitación.

Queremos manifestar a la Comisión nuestro absoluto respeto por el trabajo que desarrolla, particularmente en lo que tiene que ver con el tratamiento de diversas leyes. Como ustedes saben, hace un par de meses, en virtud de la disposición constitucional que establece que las normas de seguridad social tienen que ser aprobadas con un año de anticipación a la instancia electoral, tuvimos una intensa actividad en las dos Cámaras. Esto motivó que, como equipo que somos, tuviéramos que dividirnos. El señor Subsecretario, doctor Loustaunau, estuvo en alguna oportunidad presente en esta Comisión, en virtud del tratamiento de la ley de responsabilidad penal de los empresarios, mientras que el Director Nacional de Trabajo y quien habla estuvimos en la Cámara de Senadores tratando la ley de desafiliación de las AFAP, entre otros proyectos considerados. Aclaramos esto porque nos consta a través de las versiones taquigráficas del debate de esta Comisión que no fue comprendido el hecho de que no estuviéramos presentes durante esta discusión. Como dije, somos un equipo reducido, integrado por el Ministro, el Subsecretario y cinco Directores Nacionales, y cuando se produce esta acumulación de proyectos de ley, tenemos que estar presentes en ambas Cámaras. No creemos que hayamos faltado el respeto en ningún momento y, obviamente, el Ministerio está más que bien representado con la presencia del señor Subsecretario. Creemos que valió la pena realizar esta aclaración porque hubo intervenciones de señores legisladores que hacían referencia a que la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de

Representantes había sido desconocida. A nosotros, que hemos sido miembros del Parlamento, francamente nos pareció una acusación de alguien que probablemente desconociera lo ocurrido, y es claramente injusto.

SEÑOR ABDALA.- En primer lugar, quiero dar la bienvenida al señor Ministro y a los demás jerarcas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El antecedente que está invocando el señor Ministro me involucra porque, sin ninguna duda -no escurro el bulto-, esas afirmaciones fueron formuladas por este legislador en ocasión de uno de los debates que él menciona. Por supuesto, acepto las explicaciones y las aclaraciones, pero en verdad aquellas reflexiones no tienen que ver con un error de comprensión; en todo caso, se fundamentaban en datos objetivos, que pueden tener alguna explicación, y una de ellas es la que acaba de dar el señor Ministro. Nosotros nos fundamentábamos en que, a partir de lo que consideramos una pésima forma de procesar definiciones legislativas importantes, como son ni más ni menos que la reforma del sistema de seguridad social, la ley de responsabilidad penal y otras normas de trabajo y seguridad social que se aprobaron en esos días, el dato objetivo, incontrastable, es que el señor Ministro nunca vino a hablar de esas normas al ámbito de la Comisión. Esto puede ser explicado y el señor Ministro lo acaba de hacer. Eso es lo que a nosotros nos llevó a formular aquellas reflexiones. A eso debe agregarse que en esos días intentamos varias veces comunicarnos telefónicamente con el señor Ministro y no tuvimos éxito. Así como tuvimos éxito otras veces que procuramos algún contacto telefónico con él, se dio la coincidencia de que en ese mismo período, con relación a algunos de estos temas y a algún otro como, por ejemplo, la eventual prórroga del seguro de desempleo de los trabajadores de "Últimas Noticias", efectuamos entre diez y quince llamados a la Secretaría del señor Ministro y nunca se nos retornó ninguno. Entonces, la suma de esos elementos -lo digo con la misma honestidad intelectual con la que el señor Ministro se ha expresado-, nos llevó en esa oportunidad a hacer esos comentarios.

SEÑOR GROBA.- Quiero dejar una constancia respecto a la formulación del señor Diputado preopinante, que habló de las pésimas formas en las cuales este Gobierno ha venido modificando las relaciones laborales caducas que había hasta 2004. No es el momento ahora de hablar de las pésimas formas en las cuales se han venido generando la discusión y los avances notables que hubo en materia de relaciones laborales que este Gobierno ha planteado -tanto con el Ministro anterior, el señor Bonomi, como con el actual, el señor Brenta-, reconocidos tanto en la región, como en los organismos internacionales del trabajo.

Al mismo tiempo quiero dejar sentado que queda abierta la discusión en lo que refiere al tratamiento de las relaciones laborales por parte de los partidos políticos que estuvieron en los anteriores gobiernos para cuando sea necesario. No es el momento ahora, pero quiero dejar sentada la constancia en la versión taquigráfica.

SEÑOR PRESIDENTE.- Es interesante el debate que se puede llegar a plantear sobre este tema, pero podemos convocarlo para otra instancia, ya que a la hora 14 tenemos una Asamblea General y a la hora 15, una sesión extraordinaria, y el tiempo del que disponemos para escuchar a los invitados es acotado. Por lo tanto, solicito a los Diputados que sean breves en sus intervenciones sobre este tema.

SEÑOR ABDALA.- El señor Diputado Groba no entendió lo que dije. Yo no me estaba refiriendo a la política laboral ni a las soluciones que este Gobierno o el anterior impulsaron desde el punto de vista de la sustancia de las decisiones o de las normas jurídicas. Me estaba refiriendo -por citar un ejemplo bien concreto- a aprobar una reforma del sistema de seguridad social en un día de trabajo parlamentario, que es lo que esta

Cámara hizo en el mes de octubre: en un día reformamos el sistema de las AFAP, y eso me parece pésimo y, además, una desconsideración al Parlamento, por lo menos.

Me parece que era necesario hacer la aclaración, porque terminamos hablando de dos cosas distintas y quiero que el señor Diputado Groba me interprete bien.

SEÑOR VIDALÍN.- Este tipo de discusiones propias del Parlamento no son para este momento. Aprovechemos este ratito que tenemos para escuchar al Ministro y a todo su equipo, y de esa manera buscar elementos que nos permitan seguir trabajando con responsabilidad en esta Comisión. Estos dos venerables Diputados tienen miles de oportunidades para llevar adelante un lindo debate -son dos personas a las cuales quiero y admiro-, pero hoy tratemos de estar con los oídos atentos a lo que expongan el señor Ministro y su equipo.

SEÑOR GROBA.- Entendí perfectamente las palabras y la forma en la que fueron dichas y percibí el halo generado a través de esas palabras por parte del Diputado preopinante. Por lo tanto, ratifico exactamente lo que dije y vuelvo a plantear que en otro momento podemos seguir esta discusión tan rica, en la cual tengo toda la razón del mundo.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- No gozo de la posibilidad que tienen ustedes de intercambiar, por lo cual voy a hacer dos precisiones finales sobre este tema.

La primera es que yo asistí a esta Comisión para el debate de la ley sobre responsabilidad penal del empleador en varias oportunidades, o sea que en ningún momento fui prescindente de esta discusión. La segunda es que la ley que fuera aprobada respecto a la desafiliación de las AFAP tuvo tres años de debate en el marco del Diálogo Nacional sobre Seguridad Social, donde participaron representantes de todos los partidos políticos; no nació de una planta, sino de una realidad concreta.

SEÑOR ABDALA.- Lamento interrumpir y distraer el tiempo de la Comisión, pero lo que ha dicho el Ministro es una respuesta de carácter formal, es una excusa que desconoce el fuero del Parlamento, porque por más diálogo social y por más tratamiento en el ámbito de ese diálogo que ese tema haya tenido -donde además, por ejemplo, no hubo acuerdo con mi partido-, eso no desmiente que el Parlamento debe tener sus tiempos, para cumplir con sus procesos reglamentarios y para reflexionar y analizar las soluciones que propone el Poder Ejecutivo. ¿Que se me diga que eso puede ayudar a un tratamiento más eficiente? Lo acepto; pero eso no quiere decir que una reforma histórica de la seguridad social, la más importante que se hizo desde el año 1995, la consideremos en un día. Esa es mi posición.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Agradezco lo de reforma histórica; eso me parece muy importante.

Hemos analizado las versiones taquigráficas que nos remitieron. Vamos a comenzar por el planteo realizado en esta Comisión por la Asociación de Funcionarios de Aeronáutica Civil el 6 de noviembre de 2013.

En el ámbito del Ministerio de Defensa Nacional existen por lo menos tres organizaciones sindicales: la que nuclea a los controladores aéreos; la que nuclea al personal administrativo -que es la Asociación de Funcionarios de Aeronáutica Civil, AFAC- ; y la que nuclea fundamentalmente a personal técnico. En la versión taquigráfica se hacen amplias referencias en cuanto al aparente desconocimiento por parte del Ministerio de Defensa Nacional de esta última organización.

Queremos aclarar que hemos participado en todas las instancias de negociación en las que estos sindicatos solicitaron intervención del Ministerio respecto a diversos temas. Efectivamente, el Ministerio de Defensa Nacional firmó un convenio con esta organización. Se realizaron varias reuniones en el ámbito de negociación del sector público entre el Ministerio y los trabajadores de los distintos sindicatos existentes, y nosotros recomendamos la posibilidad de que se estableciera un convenio general para el conjunto de los funcionarios de la Dinacia. Allí, el Ministerio de Defensa Nacional básicamente planteó que eran roles muy diferentes los desarrollados por unos y por otros, y que tenía una especificidad técnica muy importante la tarea que realizaba este grupo de funcionarios, que tengo entendido que es muy pequeño. Esta fue la decisión que tomó el Ministerio. Nosotros, somos promotores y facilitadores de la negociación colectiva, tanto en el sector público como en el privado, pero la decisión respecto a la negociación llevada adelante correspondió al Ministerio de Defensa Nacional -en este caso representando al sector empleador-, razón por la cual sugerimos a la Comisión que intercambie con dicha institución. Nosotros no podemos ir más allá de los esfuerzos que realizamos -inclusive sugerimos en algún momento la posibilidad de que el convenio realizado con esta asociación de técnicos se extendiera al conjunto de los funcionarios de la Dinacia-, porque no podemos tener injerencia en el funcionamiento de los sindicatos ni en cómo se organizan, y cuando se produce un problema de representatividad, tanto de empresarios como de trabajadores, lo que hacemos es consultar a la organización más representativa -PIT- CNT, si son trabajadores; Cámara de Comercio o de Industria, si son empresarios- respecto a quiénes efectivamente representan a los trabajadores o a los empleadores del sector. Tenemos varios problemas de este tipo planteados en varios sectores de actividad y en ambos lados, en el sector trabajador y en el empleador.

En definitiva, hemos tenido intercambios con el Ministerio de Defensa Nacional y hemos acompañado los pasos que ha dado, más allá de que técnicamente hicimos algunas sugerencias y el Ministerio entendió que era correcto transitar por este camino, razón por la cual lo hizo de esta manera. Por lo tanto, reiteramos la sugerencia a la Comisión de la posibilidad de tener un intercambio con el Ministerio de Defensa Nacional, que seguramente tiene mucho más "expertise" en el tema y podrá aportar los elementos por los cuales dio los pasos que dio con respecto a este convenio.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- En realidad, técnicamente, al Ministerio no le corresponde resolver el tema de cuál es la organización más representativa en este caso. A nosotros se nos plantean permanentemente problemas, como cuál es la organización más representativa de uno y otro lado. Por ejemplo, en el sector salud hay todo un planteo con intervención de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios, y la resolución está en vías de decisión en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo.

En materia de trabajadores no es tan claro, porque en Uruguay hay una Central única y muchas veces esta situación se da con pequeños sindicatos. Pero recuerdo algo que tiene que ver con otro de los temas que están planteados para el día de hoy. Hace algunos años se planteó una acción por parte del sindicato de Buquebús -que pedía la titularidad del Consejo de Salarios del transporte-, respecto a la cual la Justicia debió resolver en una acción de amparo: entendió que no correspondía y se lo dio a las organizaciones afiliadas a la Central PIT- CNT. Este es un tema que no está resuelto en la Ley Nº 18.566 ni en sus antecedentes -la Ley Nº 13.566 y la vieja ley sobre Consejos de Salarios-, y los criterios que promovemos para identificar la organización más representativa -que fueron reformados por la Ley Nº 18.566- son los que prevé la Organización Internacional del Trabajo, que tienen que ver con antigüedad, defensa de los intereses, cantidad de afiliados, etcétera.

Entonces, hoy no es una tarea que corresponda al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social decidir cuál es la organización más representativa; lo terminan resolviendo las organizaciones gremiales, que es lo que corresponde. De lo contrario, la Organización Internacional del Trabajo podría acusarnos de que estamos haciendo un acto de injerencia. En los últimos repertorios de jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical ustedes verán una discusión sobre cuáles son los sindicatos más representativos o auténticos en Venezuela. Esa discusión se ve continuamente. A mí me tocó integrar una Comisión de Poderes en la 17a. Conferencia Regional, donde se discutió precisamente esto. O sea que es un tema cuya resolución escapa a la competencia estricta del Ministerio. De ahí la sugerencia del señor Ministro -que acompañamos- de que una consulta con el Ministerio de Defensa Nacional podría ser lo más apropiado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Damos la bienvenida a la señora Diputada Matiauda, que nos acompaña en la sesión de hoy.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Respecto a la presencia en la Comisión de una delegación de Ediles de la Junta Departamental de Rivera que señalaron una serie de situaciones irregulares, fundamentalmente en el sector comercio, y realizaron una especie de paneo de la realidad del departamento, queremos hacer algunos comentarios generales y luego daremos la palabra al señor Director Nacional de Trabajo, que tuvo un papel muy importante en eso, y también al Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social.

Nos pareció muy interesante lo que se expresa en esta versión taquigráfica, porque revela algunas dificultades de comprensión del rol de nuestra Inspección y de nuestro Ministerio en general, que obviamente no atribuimos a los señores Ediles, sino que nos parece que somos nosotros que no hemos logrado hacer que se comprenda por qué pasan determinadas cosas.

Además de referencias generales, como todos sabemos, las zonas de frontera son zonas complejas. El Ministerio viene llevando adelante ferias binacionales -aprovechamos a invitar a los señores legisladores- en los seis puntos de frontera entre Uruguay y Brasil, junto al Gobierno de Río Grande do Sul. Son ferias en las cuales durante toda una jornada se instalan todos los servicios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -ahora estamos sumando el Ministerio de Desarrollo Social, al de Salud Pública, a todos los del gabinete social- en puestos en los que se pueden realizar consultas. Se ha llegado a la conclusión de que muchos ciudadanos que no se acercan a una oficina de trabajo, porque resulta complejo hacer trámites, etcétera, sí se acercan a un puesto que está instalado en una feria y realizan consultas. Es así que han participado miles de personas en Rivera, en Aceguá, en Chuy y en Artigas. Vale la pena destacar que la Secretaría de Trabajo del Gobierno de Río Grande do Sul ha colaborado muchísimo; esto incluye espectáculos artísticos, etcétera, como forma de convocar la participación de la gente.

También hemos puesto el acento allí en los temas vinculados al documento de frontera, que permite trabajar a 50 kilómetros a ambos lados de la frontera a trabajadores brasileños y uruguayos en forma absolutamente formal. Este documento es escasamente conocido. La historia indica que se cruza y se trabaja de un lado y del otro, en general informalmente. Entonces, la tarea central de todas estas ferias coordinadas con el Gobierno de Río Grande do Sul y con el Ministerio de Trabajo de Brasil ha sido la difusión de este documento, para avanzar en materia de formalidad. Esto es ha hecho como tarea de prevención y de fiscalización.

Otra cosa que se plantea en la versión taquigráfica es que hay un solo Inspector en Rivera. En realidad, no hay casi Inspectores en el interior del país; esto tiene una explicación bastante clara y es que la experiencia indica que la función inspectiva debe

ser realizada en forma centralizada, para evitar cualquier clase de connivencia entre el Inspector y el inspeccionado. Los legisladores del interior saben muy bien que para un Inspector que vive en Durazno es muy difícil actuar fiscalizando la actividad laboral en el mismo lugar. Por lo tanto, se realizan dos políticas básicas: atender todas las denuncias -incluidas las anónimas que llegan al Ministerio de las formas más diversas- y, luego, realizar operativos en aquellas áreas donde nos consta existe un nivel de informalidad mayor, léase trabajo rural, construcción y otros sectores donde los niveles de informalidad son mayores. Por este motivo, llegan inspectores de afuera del departamento, más allá de que hay uno en Rivera y otro en Tacuarembó, que vienen de un proceso histórico.

Aquí se hace referencia a dos hechos: a este, que es de carácter general, y a la instalación de los comercios y demás, aspectos que no nos corresponden a nosotros. El tema de las facilidades para instalarse de un lado y del otro, merecería un abordaje más integral, porque depende de Direcciones de otros Ministerios.

Entonces, queremos aclarar la acción llevada adelante por el Director Nacional de Trabajo cuando estuvimos en el departamento de Rivera y el rol de la Inspección, que en esa oportunidad tuvo un intercambio con varias organizaciones de trabajadores del departamento. Se reunió con el Plenario Intersindical de Rivera y con los trabajadores de comercio, quienes realizaron una serie de denuncias, muchas de las cuales están expresadas en este documento.

SEÑOR ROMERO.- Como dijo el señor Ministro, hemos trabajado en el departamento de Rivera. Concretamente, ante la inauguración de algunos "free shop" muy grandes que están cerca de la frontera entre Uruguay y Brasil, hicimos un relevamiento de las condiciones en que allí se trabaja

También controlamos el "El Clon", otra empresa que está en la zona.

Llegamos a un acuerdo que nos parecía interesante en cuanto a las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores. Nuestra intención era instaurar una buena relación laboral, que permitiera a empresarios y a trabajadores desarrollar la tarea de la mejor manera.

En el día de hoy en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la Dinatra, hay un encuentro entre la gente de Rivera y el sector de comercio, porque los acuerdos alcanzados, que fueron firmados por los "free shop" después de muchas horas de trabajo, han sido desconocido por algunos de sus dueños, que aducen que no estuvieron presentes en ese momento, aunque sí había un "staff" de abogados bastante importante.

Por lo tanto, trajimos a Montevideo a la gente de los "free shop" para discutir si se van a cumplir los acuerdos escritos, que tienen una importancia fundamental en las relaciones laborales ya que fueron alcanzados en forma tripartita entre el sindicato Fuecys, la empresa con sus cuatro abogados y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la oficina de Rivera. Esto significa que en esa oportunidad la Dinatra se trasladó a ese departamento para suscribir esos acuerdos.

Lamentablemente, recibimos la noticia de que los empresarios que no estuvieron presentes en esa reunión se niegan a cumplir los acuerdos alcanzados. Argumentan que no estuvieron en ese momento y que no delegaron la responsabilidad en los abogados. Nosotros entendemos que cuando nos enfrentamos a los abogados representantes de las empresas estamos tratando con la empresa. Lo mismo sucede cuando los empresarios se enfrentan a un funcionario nuestro: saben que quien está frente a ellos es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, después, no hay cómo eludir las responsabilidades.

Este tipo de situaciones nos obliga a trasladarnos al interior, que para nosotros es muy importante. El Ministerio pretende comenzar a juntarse con los centros comerciales de algunos lugares para tratar, en la medida de lo posible, de mejorar las relaciones laborales. En el interior hay discriminación sindical. Esperamos poder suprimirla definitivamente, porque todos los trabajadores tienen derecho a organizarse, así como tienen otros derechos y obligaciones. Además, lo que se acuerda con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe ser respetado tal como nosotros respetamos los acuerdos que se firman de forma tripartita. Por ese motivo para nosotros esa tarea es tan importante

Vamos a esperar a que termine la reunión de hoy -leeremos las actas correspondientes- para ver qué pasa. Si la situación no cambia, vamos a dar paso a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, porque aquí hay un incumplimiento, que va mucho más allá del simple incumplimiento de una empresa o del de las expectativas que tenemos todos, en cuanto a que existan relaciones laborales con reglas de juego muy claras para todas las partes, fundamentalmente en el interior.

Además, hemos comprobado que existe la prohibición de que los dirigentes sindicales entren a algunos locales. En un momento, haciendo valer las actas que firmamos en Rivera, logramos que los compañeros que tenían esa prohibición pudieran acceder en nombre de su Federación a colocar algunas carteleras sindicales. Eso lo logramos, pero si no se cumple la reposición de los trabajadores despedidos tal como fue acordado, estamos ante situaciones muy complejas que no podemos dejar pasar. Se trata de acuerdos tripartitos que están dentro de la ley, y queremos que se respeten.

Estos problemas nos preocupan mucho. Tienen razón los Ediles de Rivera en cuanto a que existe una situación preocupante. Lo que puede hacer la Dirección Nacional de Trabajo en este sentido, es trasladarse a Rivera y tratar de corregirla.

SEÑOR ROBALLO.- Antes que nada quiero hacer una aclaración sobre nuestro método de trabajo.

La Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social actúa en base a denuncias. Se tramitan todas las denuncias, salvo las que son absolutamente inconducentes; en este momento no recuerdo ningún caso en ese sentido. Nuestra intención es que el denunciante, el trabajador, el vecino que ve una situación irregular confíe en la institución.

Las denuncias se presentan directamente en la Inspección -hay una oficina de asesoramiento, que, además, tiene una línea 0800- y en las Oficinas de Trabajo, que en el día nos las remite por fax. También se reciben vía mail, a través del teléfono y hasta por mensaje de texto. Además, casi todos los dirigentes sindicales y miembros de organizaciones sociales o políticas de todos los partidos tienen nuestros teléfonos. Es decir que hay una comunicación directa. Tratamos de dar respuesta rápida, aunque a veces tenemos algunas dificultades. En general, vamos mejorando.

También realizamos operativos de oficio: en función de algunos datos de la realidad, la Administración decide intervenir en algunas ramas de actividad. Luego voy a poner algunos ejemplos en este sentido

Asimismo, nos han llegado exposiciones orales o escritas de señores Ediles; una de ellas provino de Rivera. En esos casos, procedemos a labrar una orden de servicio y a realizar la inspección. En este momento no puedo aclarar si luego damos un retorno al órgano departamental. Lo que sucede es que hay que seguir un procedimiento: primero se labra el acta, luego, se espera a que se cumplan las intimaciones, etcétera. Quizás, más adelante sería bueno instalar un mecanismo por el cual se comunique al señor Edil o

al actor social o político del departamento que se realizó la inspección y darle un número de expediente.

Otro medio por el cual actuamos tiene que ver con una cuestión institucional. La Comisión de Legislación del Trabajo de la Junta Departamental de Paysandú regularmente -cada cuatro o cinco meses- viene a Montevideo, y hace una serie de gestiones en diferentes organismos. Uno de los lugares que siempre visita es la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. No solo nos trasmiten los planteos que reciben -los cuales conducimos a través de actuaciones inspectivas-, sino que también actualizan la información sobre el funcionamiento de algunos expedientes, etcétera. Eso ha sido muy positivo. Además, nos permite tener una visión global de la situación y dirigir mejor las actuaciones inspectivas; en estos casos es clave la información relativa a dónde y de qué manera se dan las irregularidades.

Sobre las expresiones de los Ediles en las diferentes áreas, quiero decir que cuando estuvimos en Rivera en la feria a que hacía referencia el señor Ministro, nos reunimos con dirigentes sindicales, quienes nos manifestaban algunas preocupaciones. Por ejemplo, estuvimos con integrantes de Fuecys. Acordamos una vía de comunicación directa a través del mail o del teléfono para recibir los planteos sobre las situaciones más importantes. Aún no hemos tenido ninguna noticia. Suponemos que es porque están reuniendo la información; a veces eso lleva tiempo.

Nuestra idea es ser más certeros en las llegadas que, por supuesto, no se hacen solo con la inspectora residente en el departamento. La Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social desde larga data tiene algunos inspectores en el interior del país. Sin embargo, la experiencia ha demostrado que en algunos departamentos ese sistema puede ser eficiente y, en otros, no es recomendable, sobre todo, teniendo en cuenta la realidad del Uruguay en cuanto al transporte y a las distancias. En Brasil esto no se podría hacer. De todos modos, la centralización es muy importante porque es muy difícil que la Inspectora que reside en Treinta y Tres controle a sus vecinos o a los comerciantes a los que les compra.

Además, estamos mejorando los tiempos de llegada. Gracias al voto de los señores legisladores, en estas semanas vamos a recibir dos camionetas nuevas cuatro por cuatro, que nos permitirán llegar a los lugares más difíciles. También tenemos dos choferes más.

Como es necesario dar pasos más grandes, estamos conversando con el Ministerio de Defensa Nacional -me acabo de cruzar con el señor Subsecretario- para elaborar un convenio en este sentido, en el que estamos bastante avanzados. La idea es que cuando el Ministerio tenga vehículos disponibles en algún departamento, puedan esperar a los inspectores en las terminales de ómnibus de transporte colectivo y conducirlos a los lugares de difícil acceso; es muy importante tener en cuenta el tipo de vehículos que posee las Fuerzas Armadas. De esa manera vamos a lograr tener una llegada más importante. Como ustedes saben, cada año la Inspección aumenta su acción fiscalizadora en un porcentaje importante. Además, en los últimos años ese porcentaje es mayor en el interior del país. Pero todavía tenemos que llegar más, sobre todo al norte del Río Negro. Estamos trazando estrategias, no solo de corto plazo sino de largo plazo para poder incidir más.

Voy a referirme a las ramas de actividad que han tenido intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. Realizamos actuaciones de oficio; quizá, hubo alguna denuncia. Esencialmente, tuvimos actuaciones dispuestas por la Administración en los "free shop" y en tiendas.

También realizamos un operativo inspectivo de taxímetros. En este sentido, recibimos un pedido de la Junta Departamental de Paysandú relativo a la situación de quienes se desempeñan en el transporte de taxímetro. La versión taquigráfica de la sesión en la que se trató el tema llegó a la Inspección, y dispusimos un operativo de oficio.

Este año pusimos un énfasis importante en los establecimientos rurales y forestales.

En materia de condiciones generales de trabajo, estuvimos en prácticamente todas las zafras para controlar la formalidad.

Con respecto a las condiciones ambientales de trabajo, se hizo un operativo selectivo en diferentes departamentos del país. Los lugares se designaron previamente porque el operativo inspectivo no solo incluyó la actividad fiscalizadora típica de corrección de situaciones de seguridad y salud, sino también una especie de encuesta para determinar el grado de conocimiento que los empleadores y los trabajadores tienen de la normativa en materia de seguridad y salud en el ámbito rural. Me refiero al Decreto Nº 321 de 2009, reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo Nº 184.

Precisamente, en este momento se están elaborando las memorias, así que con gusto les podremos enviar el documento para que tengan un informe detallado de todo lo actuado en este año.

Aclaro que la memoria también va a contener un informe sobre los resultados del operativo que mencioné recién.

Ustedes se preguntarán por qué se hizo una encuesta. Porque tan importante como fiscalizar, intimar y multar, es determinar los mecanismos de intervención que debemos desarrollar. Es conocida la campaña en los medios de comunicación sobre el trabajo rural. Eventualmente, puede requerirse capacitación o sensibilización. Quizá haya que hacer otras campañas que apunten a determinados sectores o realidades del trabajo rural. La encuesta nos ayudará a determinar las políticas a seguir.

Con respecto al servicio doméstico, se hizo un operativo de oficio -nadie lo solicitó- en el departamento de Rivera.

Por otra parte, a partir de una denuncia y de ver cuál era la realidad, se hizo un operativo de oficio en las empresas de servicios de acompañantes.

En la industria de la construcción hay una presencia tradicionalmente fuerte.

También actuamos en los aserraderos y en la industria forestal. En este año se analizó la realidad de algunos aserraderos móviles -que van de un lugar al otro-, que no estaban en buenas condiciones. Con esto, la Inspección dio un mensaje a toda la cadena de contratación y subcontratación, no tanto de trabajadores sino de empresas. Por ejemplo, fiscalizamos al aserradero, al dueño del monte, al dueño del establecimiento y, también, a quienes compran la madera. Actuamos de esta forma porque la realidad indica que quienes se manejan con empresas que trabajan en la informalidad o en el incumplimiento en materia de seguridad y salud, también tienen esos problemas. Queremos dar un mensaje en este sentido y que se perciba que estamos haciendo un control más fino, tratando de cercar a la informalidad.

También controlamos a las estaciones de servicio.

Tenemos expedientes de acoso y de discriminación.

En cuanto al transporte de carga, precisamente el grupo de trabajadores que los visitó, se reunió con nosotros, manejó algunos datos y acordó enviarnos información mucho más fina para que pudiéramos avanzar.

En Rivera se hicieron actuaciones inspectivas en dos importantes empresas de transporte de carga -quizá hayan estado aquí a raíz de alguna reivindicación- : GR y Viana. Había denuncias sobre represión sindical y también, sobre incumplimiento en cuanto a las condiciones generales de trabajo. La Inspección tuvo intervenciones muy importantes en esa empresa y ayer, en una reunión con trabajadores de otra empresa -comprenderán que no dé en este momento esa información- se nos manifestó que, a pesar de que los expedientes siguen adelante, la organización sindical logró establecerse allí. También se firmaron convenios en cada una de las empresas que lograron regularizar los incumplimientos en materia de condiciones generales de trabajo y, además, se estableció un diálogo bipartito con respecto a derechos y obligaciones. Esto es muy importante porque se empieza a generar la confianza y el respeto en el interior del país, donde es más difícil lograrlo.

Para terminar, quiero decir lo siguiente. En la Rendición de Cuentas se votaron dos instrumentos muy importantes para la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y para el sistema en general. Por un lado, el artículo 275, del Inciso Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pone a la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social y a la Dirección Nacional de Aduanas en el circuito de transmisión de información de la Dirección General Impositiva, el Banco de Previsión Social y el Banco de Seguros del Estado. Esto quiere decir que -ahora sí y en serio- vamos a poder interoperar. ¿Qué quiere decir interoperar? Trasmitirnos información, esto es, cercar la informalidad. En pocas semanas y con la introducción de tecnología -por la gran inversión que se ha hecho-, los Inspectores van a poder ir a un lugar de trabajo y ya no intimar a que se regularice al trabajador que se encuentra en negro sino que en el momento van a poder enviar un mail al Banco de Previsión Social para que les dé el alta. Este es un cambio sustancial porque lo que hace es extender o ampliar el rango de acción de la Inspección y de los demás organismos, de una manera trascendente.

La otra herramienta fundamental que también se votó es una norma que se puede aplicar a todas las ramas de actividad de manera diferente. Lo que sucede es que hay veces que la ecuación económica del pago de la multa o del grado de incumplimiento -nos lo han manifestado así en algunas ocasiones- conspira con el cumplimiento. Entonces, era importante dar un paso más, lo cual se dio en esta Rendición de Cuentas. Por ejemplo, para desarrollar transporte terrestre de carga y estar inscripto en el Registro -esto es algo que trabajamos con la Dirección Nacional de Transporte del Ministerio de Transporte y Obras Públicas y la Inspección Nacional del Trabajo y de la Seguridad Social-, además de cumplir con la normativa tributaria, previsional y la habilitación vehicular, ahora también va a tener que acreditarse el cumplimiento de la normativa laboral, es decir que se va a consultar el Registro de Empresas Infractoras, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a los efectos de poder mantener o acceder al permiso de carga, o evitar que sea retirado. Estos son instrumentos que van a tener un impacto importante y, por lo tanto, los queremos desarrollar. También se genera esa herramienta fundamental que los ciudadanos nos exigen, que los trabajadores nos exigen, que el propio Estado entiende que es imprescindible, que es la verdadera acción interinstitucional, y esto se hace a través de la interoperabilidad. En términos comunes, significa "enchufarnos" entre los diferentes organismos para cercar las situaciones de incumplimiento.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Para este Ministerio, el trabajo rural es una prioridad este año. A eso hacía referencia el señor Inspector cuando mencionó la posibilidad de utilización de los medios del Ministerio de Defensa Nacional para fortalecer nuestros recursos, pero es bueno saber también que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dispone desde hace un par de años de una oficina móvil

que ha venido recorriendo buena parte del país difundiendo -precisamente- todas las políticas de la Cartera y, en particular, los derechos de los trabajadores rurales. Creemos que, en ese sentido, hemos generado un avance respecto a una situación en la que se arrancaba de un nivel muy complejo.

En la línea que el señor Inspector planteaba, Uruguay lleva diez años persistentes de reducción de la informalidad. Si se mira el último informe del INE respecto al empleo, desempleo e informalidad, esta última cayó dos puntos. Estamos en el entorno del 24% de informalidad; digo esto porque escuchamos algunas afirmaciones que no han sido acertadas desde el punto de vista de los números. Una consulta o un documento de cualquier organismo internacional va a mostrar claramente a los señores legisladores que Uruguay está lejos, en materia de formalidad, como el primer país de la región, incluyendo todo lo que está al sur del río Bravo.

Semanas atrás fuimos invitados por el BID para explicar la experiencia uruguaya en materia de cobertura de seguridad social, precisamente porque los niveles de informalidad en la región han crecido en diez años de forma persistente, algunos países a tasas mucho más altas que las nuestras como, por ejemplo, Perú, que con el 9% anual mantiene los niveles de informalidad en el entorno del 70% de la actividad económica. Quiere decir que aquí ha habido una política distinta.

Con respecto a la versión taquigráfica de la reunión que se produjo en este ámbito el día 3 de diciembre con el Presidente de la empresa Christophersen, y a otra de una reunión en la que estuvieron presentes los trabajadores denunciando la situación, queremos informarles -son datos que nos ha hecho llegar hace unos minutos nuestro equipo de negociación en este sector- que el día 22 de octubre de 2011, en relación al buque Limday se acordó que "negociarían un nuevo convenio colectivo en el plazo de 60 días, período durante el cual se mantendrían las condiciones pactadas en el convenio del 27/10/09. Vencido ese plazo, y de no haberse arribado a un nuevo convenio, vendrían al MTSS a efectos de definir la situación.- Se encuentran actualmente negociando".

En cuanto al buque Newlar, se recepcionó por parte del Ministerio un convenio colectivo suscrito en forma bipartita que tiene vigencia al 31 de marzo de 2015 y que cubre todo lo que tiene que ver con marineros y la base operativa del Puerto del Buceo.

En el caso del buque Blue Fin, tiene un convenio vigente de aproximadamente un año más. En el mes de noviembre se mantuvieron dos instancias de negociación por violaciones al convenio -seguramente coincidentes con la participación de ellos en esta Comisión- donde se nos informó que la empresa accedió a buena parte de los planteos que los trabajadores realizaban respecto a su situación, los que seguramente están expresados en la versión taquigráfica. Podemos aportar más detalles, pero aquí hay claramente un escenario de negociación donde ya se ha restablecido la vigencia del convenio, se ha recepcionado la negociación de un segundo y se está negociando un tercero. Por lo tanto, creemos que en este aspecto hemos tenido un avance importante respecto a la situación que ustedes conocieron cuando se hicieron presentes aquí los trabajadores y la empresa.

Respecto al planteo realizado por Adeom Montevideo, quisiera hacer solo una afirmación general. En el documento aparecen denuncias respecto a situaciones de insalubridad y un reclamo realizado en este sentido por parte de la Asociación de Empleados y Obreros Municipales.

En este aspecto, nuestra política y la política en general, a nivel internacional, han variado. La idea no es negarse al reconocimiento a los trabajadores que realizan actividades insalubres sino eliminar las tareas insalubres de forma tal que se proteja

efectivamente su salud. El negocio no es que el trabajador reciba una compensación por trabajar en condiciones que pongan en riesgo su salud sino eliminar las causas que generan riesgos en la salud. De cualquier forma, ellos han optado por presentarse ante la Comisión que analiza estos temas, que integra el señor Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social y delegados del Ministerio y de otros organismos. Por lo tanto, al realizar esta presentación en el ámbito de la Comisión será esta la que tome la definición respecto a si corresponde, o no, tomar alguna medida respecto a esto y cuáles deberían ser las compensaciones.

Nuestra política -lo manifesté al principio- es trabajar. De hecho, lo hemos hecho en forma reiterada con la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social interviniendo en la Intendencia de Montevideo, inclusive clausurando algunas áreas cuando se produjo el conflicto de los inspectores de tránsito, entre otros. O sea, hemos participado, clausurado, intimado a la Intendencia a realizar determinadas transformaciones -algunas de las cuales se mencionan aquí- y esta ha ido respondiendo a esos planteos. Lo mismo nos ha pasado con la ANEP y otros organismos públicos en cuanto al estado de los edificios, etcétera.

En este caso, en la medida en que ellos dieron el paso de presentarse ante la Comisión, a nosotros no nos resta más que esperar la resolución al respecto.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Simplemente, quiero decir que es necesario que la Comisión adopte la resolución. Se pide la bonificación por el servicio. Hay que tener presente que de las expresiones que surgen de la versión taquigráfica parecería que los trabajadores que comparecieron tienen la posición contraria a la que generalmente maneja la Administración. La posición moderna es la que adopta la Organización Internacional del Trabajo y todos los organismos internacionales que intervienen en este tema y es, precisamente, la que expresaba el señor Ministro.

Nosotros no estamos de acuerdo en bonificar el riesgo sino en hacerlo desaparecer. Si en un lugar hay riesgo de contaminación auditiva, no vamos a decir que la persona trabaje menos horas manteniendo ese riesgo. Nosotros preferimos evitar el riesgo auditivo y que la persona trabaje en un horario normal. Esa es nuestra regla, y eso tiene que ver con la derogación que se produjo hace muchos años de las actividades bonificadas que no respondían a este criterio en el Uruguay. Consideramos que este vela más por la salud de los trabajadores que, simplemente, por dar una suerte de estímulo a quien hace la tarea. En el caso de la Comisión, no es que los trabajadores hayan tenido otro camino para solicitar esta bonificación sino que han hecho el camino correcto. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene miembros allí pero no puede obligarlos a que fallen de una manera o de otra. Eventualmente, frente a la resolución de la Comisión, si los trabajadores están disconformes podrán impugnarla como en el caso de cualquier otro acto administrativo. Aquí no solo participa el Ministerio sino también la Universidad de la República y el Ministerio de Salud Pública; generalmente es gente que está muy vinculada al mundo de los riesgos en el trabajo.

Lamentablemente, en este tema muy poco puede hacer el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hasta tanto no se expida la Comisión. Parece que la competencia exclusiva allí es que esta Comisión elabore un informe. Nosotros podemos instar a nuestros delegados a apresurar el tema, pero ello depende de un colectivo y no solamente de nosotros.

Con relación al decreto de los forestales, el tiempo "in itinere", es decir, el tiempo de traslado del trabajador, no está regulado a nivel legal. En nuestra legislación está contenido en el famoso Decreto de 1957, que no tiene número, que en definitiva regula

una cantidad de aspectos de las relaciones laborales. Aquí hay una propuesta de modificar el Decreto de 1957 que sinceramente no la hemos estudiado, pero vamos a adelantar una opinión "prima facie": no la compartimos totalmente porque prácticamente parte de que el tiempo se computa desde la llegada de la persona al lugar de trabajo, y muchas veces hay un tiempo importante de espera, que aparentemente está señalado allí

Hoy, nosotros preferiríamos quedarnos con la solución que prevé el Decreto del año 1957, sin perjuicio de lo cual la Comisión de Legislación del Trabajo debe tener presente que este es uno de los temas más discutidos en la jurisprudencia actual, es decir que en la Justicia hay fallos en blanco y fallos en negro. Si en la zona forestal uno rastrea los fallos, encuentra en Rivera, en Tacuarembó -zonas altamente forestadas- fallos para un lado y fallos para el otro. Realmente, la Justicia no ha ayudado mucho a orientar esta situación. De todas maneras, en esto hemos apostado a que la negociación colectiva pueda ser una salida viable. En varias oportunidades han intentado buscar una salida a este tema, por lo que nos parece que ese podría ser uno de los mecanismos apropiados. Esta es una primera opinión; aún no tenemos una opinión definitiva al respecto porque estos fenómenos están involucrados con juicios millonarios y aspectos muy complejos y tal vez la intervención de una norma del Estado en este momento no sería lo más apropiado. Insisto, en estos juicios muchas veces ganan los trabajadores y muchas veces ganan los empleadores; no es un tema absolutamente claro.

Lo que tiene que quedar claro es que, por supuesto, no compartimos la posición de que se compute el trabajo a partir del momento de llegar al centro de trabajo.

SEÑOR ABDALA.- Quiero aprovechar la presencia del señor Ministro y de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para hacer una consulta sobre un par de temas que, si bien no están estrictamente en la nómina para la cual el señor Ministro ha venido preparado para responder, sí tienen estado en esta Comisión y respecto de ellos el Ministerio les está debiendo una respuesta.

En primer lugar, me refiero al viejo tema -anuncio que lo voy a plantear por última vez, por lo menos en esta Legislatura- de la indemnización que reclaman los trabajadores suplentes de ANSE, del Registro 5.000. En ocasión de la última visita del señor Ministro Brenta a Comisión, el 11 diciembre del año pasado -hoy hace exactamente un año-, quedó planteado que el Ministerio nos debería dar una respuesta definitiva sobre ese tema porque a todos los legisladores que integramos esta Comisión los interesados nos han venido a hablar reiteradamente y están demandando lo que creo que a esta altura es una respuesta por sí o por no para definir este tema que, además, fue incluido en la Ley de Presupuesto, donde se creó una Comisión que funciona en la órbita del Ministerio. Si hoy el señor Ministro no está preparado para responder al respecto, no tengo problema en esperar unos días, pero es necesario recibir una respuesta sobre este tema, a favor o en contra, antes de fin de año. Si no hay posibilidades, que se diga y, por supuesto, no molestaremos más al Ministerio, pero me parece que es justo cerrar este círculo y resolver esta cuestión.

En segundo término, me quiero referir al accidente de trabajo con consecuencia fatal que se produjo en el Ministerio en el mes de mayo. Cuando el doctor Loustaunau compareció a esta Comisión hace algunos meses a pronunciarse en nombre del Ministerio sobre la ley de responsabilidad empresarial, nosotros le preguntamos por este tema y él nos manifestó que el cierre de la investigación era inminente y que llegarían a la Comisión las conclusiones a breve plazo, pero tengo entendido que no han llegado. Esa era la otra consulta que quería traer a colación porque son temas que están instalados en el ámbito de la Comisión.

Un tercer tema -que nunca se planteó, y pido disculpas porque voy a aprovechar la visita del señor Ministro, aunque, repito, no pretendo que se me responda en el día de hoy- tiene que ver con la aspiración, ya mencionada, de una decena de extrabajadores de "Últimas Noticias" que no lograron su reinserción laboral, quienes presentaron un proyecto para cooperativizar determinada actividad vinculada con los servicios gráficos. Se me ha dicho que esta propuesta tuvo bastante andamiento en el Ministerio o, por lo menos, hubo muy buena receptividad; inclusive, se mencionó al contador Álvaro Martínez -no sé si la información es correcta-, con quien han estado en contacto y solicitó información adicional, que ya fue proporcionada.

Obviamente, estos trabajadores están en una situación de mucha ansiedad, pero en principio los servicios del Ministerio consideran consistente este proyecto.

Reitero que, si no hubiera hoy respuesta a estas tres inquietudes, tal vez se nos pueda informar en los próximos días, habida cuenta de la altura del año en que estamos.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Quizás estemos confundidos con los colectivos. Un colectivo de extrabajadores de "Últimas Noticias" propuso un proyecto para editar un semanario, que se llama "7n", que fue apoyado por el Inacoop, creo que por el Fondes, y está en marcha.

Sabemos que la Unidad de Empresas Recuperadas del Ministerio, donde trabaja el contador Martínez que mencionó el señor Diputado Abdala, está trabajando con este otro colectivo de trabajadores, que aparentemente no ha logrado reinsertarse laboralmente. En ese sentido, el Ministerio adoptó como criterio -y creemos que es sano- que la extensión del seguro de desempleo esté asociada a algún emprendimiento productivo que alguien considere viable. Como le constará al Parlamento, se han presentado solicitudes para extender el seguro de desempleo para emprendimientos productivos, por ejemplo, analizados por el Fondes. Cuando el Fondes o el Inacoop canaliza un emprendimiento productivo se pide la extensión para mantener el seguro de desempleo a fin de preservar la mano de obra que haga posible ese emprendimiento productivo porque, como todos sabemos, en un escenario de 6,4% de desempleo la gente busca empleo en otro lado.

No conozco en detalle el segundo emprendimiento, pero si nuestra Unidad de Empresas Recuperadas tuviera una evaluación favorable seguramente lo comunicará a los organismos que hoy tienen posibilidades de financiarlo. Si requiriera una inversión de escaso monto, seguramente la viabilizará el Inacoop, y si fuera mayor se presentará -quizás ya lo esté- en el Fondo de Desarrollo. Por lo tanto, si hubiera una propuesta considerada viable no tendríamos inconveniente en extender el régimen, aunque francamente no puedo contestar si existe un emprendimiento evaluado como viable.

Con respecto al reclamo de los extrabajadores de ANSE, consultamos al Poder Ejecutivo porque, como se imaginarán, esta reparación exige financiamiento. Estamos trabajando con el Ministerio de Economía y Finanzas para ver si se puede acceder a este planteo, y antes de fin de año daremos una respuesta definitiva. Entiendo que es correcto definir este asunto, porque este tema ya ha tenido muchas idas y vueltas.

El Inspector General del Trabajo informará con respecto al accidente en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SEÑOR ROBALLO.- La investigación de qué pasó ese día ya terminó.

Las conclusiones principales son que no se siguió el procedimiento que se había dispuesto para realizar esas tareas, y que ese tipo de tareas no estaba dispuesto para esos días. En ese sentido, algunos funcionarios del Ministerio declaran que en algún

momento podrían haber visto que ese trabajador desarrollaba la tarea inadecuadamente, pero cuando eso pasa se comunica inmediatamente a la Inspección General del Trabajo, a los servicios administrativos o a la Dirección General, pero en este caso no se concretó. Se logró constatar que lamentablemente no hubo comunicación, porque es obvio que se habría intervenido.

También hubo una intervención regular de la Inspección General del Trabajo, que consta en un expediente -como sucede en todos los casos de las empresas que trabajan en los Ministerios-, fechado en 2012, que aún está abierto, porque se centró en un análisis completo de la empresa y en la utilización de productos químicos y elementos de protección personal especiales para manejar productos de limpieza. Inclusive, se intimó y se dictaron cursos de capacitación para los trabajadores, que se acreditan en el expediente.

La intervención de los inspectores no determinó una advertencia, porque sin duda no vieron un riesgo en este tipo de tareas, seguramente porque se basaron en que había un procedimiento establecido que a priori no merecía observaciones. Actualmente, el expediente está abierto porque se solicita un espacio especial para que los trabajadores de la empresa tengan dónde dejar sus pertenencias.

La resolución final aún no fue dictada, a pesar de que se tiene convicción de todos los elementos. Si bien la tarea no estaba dispuesta, también advertimos algún déficit de la empresa subcontratada en la supervisión del desempeño de los trabajadores. A pesar de que la empresa tiene encargados que disponen el trabajo y controlan su realización y su calidad, advertimos que pudo haber un déficit de supervisión del trabajo en cuanto higiene y salud dispuesta en las normativas.

Por último, la Inspección General del Trabajo inició un proceso de trabajo conjunto con esta empresa y con otras subcontratadas por el Ministerio, porque si bien es obligación del empleador disponer todo esto la Inspección podría guiarlas más y controlar más de cerca y previamente todas las tareas que desempeñan los trabajadores en el Ministerio.

En virtud de todas las recomendaciones que hicieron los inspectores, se está analizando la proactividad de la empresa para determinar la responsabilidad que existiría en la supervisión -que, adelanto, existe- y también la graduación de la sanción económica que correspondería. Asimismo, se analizan otros expedientes para saber si el empleador, ante las observaciones de la Inspección General del Trabajo, tuvo una actitud proactiva en otras ocasiones.

En lo que tiene que ver con el expediente sobre los productos químicos y elementos de protección personal, se ha acreditado un trabajo, pero ahora estamos abocados a estas tareas de mayor riesgo para determinar exactamente el quántum. Concretamente, en cuanto a la determinación de las razones del accidente, las actuaciones están concluidas; apenas tengamos la resolución final, que es inminente porque se evacuaron todas las vistas y demás, la remitiremos a la Comisión.

SEÑOR ABDALA.- Agradezco mucho la información del doctor Roballo, pero quiero agregar una pregunta porque hay nuevas constataciones.

En la medida en que parecería que no se respetó el procedimiento y que las tareas no estaban dispuestas para ese día, supongo que habrá responsabilidad, que no sé sobre quién recaerá; tal vez en la propia empresa, en todo o en parte, porque se habló de déficit en la supervisión.

Por lo tanto, y sin querer inferir ni presionar al Ministerio para saber qué resolución va a adoptar, se presume que la resolución implique asignar determinadas responsabilidades y tomar medidas. En ese sentido, pregunto si esta responsabilidad recaería solo en la empresa privada o, eventualmente, existirían responsabilidades compartidas que involucrarían al propio Ministerio o a determinados niveles administrativos de la Cartera.

SEÑOR ROBALLO.- En lo que tiene que ver con las formalidades en la contratación y control de las empresas que se desempeñan en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no existe ninguna irregularidad ni déficit de atención.

En cuanto a los controles del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre las empresas que se desempeñan en su sede, tampoco, porque hay expedientes que dan cuenta, como dije, de una intervención exhaustiva, que en algunos casos incluyó clausuras, algunas por horas, hasta que se corrigiera la situación que implicaba algún riesgo. Por ejemplo, en la sede del Ministerio se cambiaron todas las aberturas de hierro; la Inspección está controlando permanentemente, sin sustituir al empleador, que es el que está obligado a organizar el trabajo y disponer las medidas de seguridad, para que se cumpla con las obligaciones.

En lo que tiene que ver con la fiscalización, se ha actuado con absoluta flexibilidad en la recepción de cualquier denuncia, sea verbal, informal e, inclusive, un rumor. La Inspección ha asistido a algunos lugares por rumores, que a veces son infundados y no merecen una intervención.

Cuando hablé de supervisión, me referí a la obligación del empleador de supervisar al trabajador. En el caso de la supervisión del Ministerio, tanto los servicios administrativos como el control de la Inspección General de Trabajo están dentro del rango, y más. De hecho, las empresas no quieren trabajar en el Ministerio porque están expuestas a un control mayor, ya que las actuaciones implican evaluación y, eventualmente, multas.

El matiz a que me refería en cuanto a la supervisión, que estamos investigando a fondo, no tiene que ver con la Inspección General de Trabajo sino con la expresión de algún funcionario del edificio, quien habría manifestado que pudo haber visto a ese trabajador realizando esa tarea en forma inadecuada en algún momento, pero no lo reportó, como corresponde, a quienes administran el edificio, a su jerarca, a la Inspección General de Trabajo, al Inspector General de Trabajo ni a la División Condiciones Ambientales de Trabajo, como habitualmente sucede en forma espontánea. En este caso se va a realizar una investigación administrativa, a partir de otro expediente, pero lo tiene que definir la Dirección General.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Creo que vale la pena profundizar en un aspecto.

Hace por lo menos tres años que el Ministerio está en obra. Como se sabe, el edificio es absolutamente inapropiado. Pertenecía a una empresa papelera y a nadie escapa que el ascensor, en realidad, es un montacargas. Hemos hecho una fuerte inversión para recuperar el edificio, que incluye obras en el primer piso, la ampliación de toda el área de Inspección General de Trabajo -porque tuvimos una queja de la OIT ya que los inspectores trabajaban hacinados- y la construcción de un comedor para todos los funcionarios.

Asimismo, se ha hecho un esfuerzo muy grande para recuperar el edificio de la calle 25 de Mayo, que estuvo a cargo del Director de Trabajo, quien tuvo un papel muy importante incentivando para recuperar ese edificio y hoy, francamente -también hubo

denuncias-, se pueden comprobar los resultados. Inclusive, ahora tenemos un salón de actos, que estamos empezando a utilizar.

Se cumplió la primera etapa de las obras de todas las aberturas y del Centro de Atención Ciudadana, que pasó por un momento complicado. Partimos de la base de que algunos hechos surgieron como consecuencia de que hemos hecho cosas. También se ha recuperado toda la parte eléctrica del edificio central y del de la calle 25 de Mayo.

Estamos hablando de un cúmulo de obras que eran necesarias para que nuestros funcionarios trabajaran en las mejores condiciones. Todavía nos falta. Ayer firmamos una segunda etapa con el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, que incluye la finalización de las obras del edificio de la calle 25 de Mayo y el inicio de las obras, que quedarán para el próximo año, de lo que era el local de la vieja Subsistencias que, como se recordará, se encontraba en la calle Piedras casi Ciudadela. Actualmente funciona allí un depósito del INDA, y la idea es que este organismo se traslade a este edificio que, obviamente, tiene condiciones mucho mejores y más amplias. Probablemente, el otro edificio se remita al Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente para llevar adelante cualquier intervención. Hay muchos interesados en este inmueble, porque esta zona del puerto ha tenido un gran desarrollo y, eventualmente, el edificio podría tener otra utilidad, pero no para nosotros.

Obviamente, todo esto insumió un esfuerzo importante y, por lo tanto, trajo algunas consecuencias, como las que se mencionaron.

SEÑOR SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Me parece que habría que completar la respuesta al señor Diputado con un aspecto que es central.

Las dos leyes que podrían imputar responsabilidad al Estado son las Nos. 18.099 y la 18.251. De las declaraciones de los inspectores surge la posibilidad de que exista responsabilidad del Estado, porque en este caso la empresa que presta los servicios estaba controlada por el Estado en lo que marcan las leyes, que es básicamente en el cumplimiento de sus obligaciones vinculadas con el pago de salario y horarios. Además, estaban controladas en el cumplimiento de la contratación de la prima por accidente de trabajo. Estos trabajadores estaban eventualmente cubiertos por la prima; por lo tanto, no se debería producir la responsabilidad solidaria ni la responsabilidad subsidiaria, aun del propio Estado, salvo que eventualmente se diera una hipótesis de insolvencia de la empresa contratante. De todas maneras, al tener la prima cubierta por la Ley Nº 16.074 en el momento del acaecimiento del evento dañoso, para decirlo claramente, desplazaría la eventual responsabilidad que pudiera tener el Estado.

En realidad, el Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social, en un celo aun mayor al que debería tener la institución, está aventando otra clase de responsabilidades en ese evento dañoso. Aventa las responsabilidades para el estudio del accidente como tal que le pudiera caber a esta empresa de limpieza frente al Banco de Seguros o a la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social por incumplimiento de normas laborales, básicamente de seguridad e higiene.

En cuanto a la responsabilidad del Estado, queremos dejar en claro que en estos casos no existen posibilidades de accionar contra él por responsabilidad subsidiaria ni por responsabilidad solidaria. Esto se debe a que el Estado ha ejercido los controles documentales que le impone la Ley Nº 18.251. Además de esos controles, también ha cumplido los de seguridad y salud.

SEÑOR PUIG.- Si bien no hemos invitado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para hacer un balance, quiero destacar algunos aspectos.

La actuación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se enmarca en una perspectiva planteada desde 2005 en adelante, basada en un proyecto de inclusión social. Esto tiene que ver con la aplicación de una normativa protectora de los derechos de los trabajadores que se ha venido desarrollando en forma muy importante en los últimos años. Estamos hablando de decenas de leyes de protección al trabajo, a las condiciones de trabajo, las que han constituido un avance muy importante. También, quiero señalar que algunos de los proyectos enviados por el Poder Ejecutivo y por este propio Ministerio, por ejemplo, la ley de empleo juvenil, constituyen elementos de real importancia y atienden una problemática muy particular del sector.

Por otra parte, podemos afirmar que hay una disminución importante en el nivel de desocupación en los últimos años, que ronda 6,5% y eso es un gran logro. Se podría decir que en el rubro generación de puestos de trabajo el Gobierno ha cumplido. No obstante, a efectos de atender la realidad particular de un sector etario que tiene el triple de desocupación que la media nacional, se trabajó con sectores que incorporaron a jóvenes en una Comisión interministerial, interdisciplinaria, lo que dio como resultado un proyecto de ley muy importante. Si bien no podemos hacer un balance de los resultados concretos -las leyes no pueden evaluarse a los pocos meses, necesitan un período para desarrollarse-, creo que lo que se viene realizando es un buen índice para evaluar cómo se viene trabajando desde el Ministerio.

A su vez, queremos señalar que los avances que se constatan en las diferentes áreas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como señalaba el Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social, son notorios. En oportunidad de la discusión del proyecto de ley de responsabilidad penal del empleador, recibimos información de los avances que ha habido en cuanto a cantidad de inspectores, a las Comisiones que se han creado, etcétera. Pero, nosotros constatamos que esos avances no se alinean con los aspectos culturales de algunos empresarios en el país, que siguen considerando que el mejor sindicato es el que no existe y dan poca atención a los temas de seguridad y salud en el trabajo. Eso lo venimos constatando en diferentes áreas, sobre todo en el interior del país.

Comparto totalmente el planteo que hace el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con relación a que no se trata de esperar que el trabajador se enferme para compensar esa pérdida de salud, sino eliminar el trabajo insalubre. Esta es una tendencia que se está dando a nivel internacional y es bueno destacarla, porque nos ayuda a generar mecanismos de trabajo y procesos productivos acordes a la salud en el trabajo. También es cierto que hay procesos productivos que son mucho más complejos. Por ejemplo, en el medio rural se siguen desarrollando actividades que no se ha logrado identificar con claridad y no se han podido superar esos procesos productivos, sobre todo, en el norte del país. Me refiero, por ejemplo, a trabajadores de la forestación que utilizan herbicidas. Al poco rato de estar rociando las plantaciones forestales con herbicidas, el trabajador termina con su ropa y parte de su cuerpo empapados con estas sustancias. Eso pone en grave riesgo la salud, la seguridad y la vida del trabajador, en la medida que es un proceso acumulativo. Creo que hay que poner especial cuidado en esos procesos productivos en cuanto a cómo los definimos y los atendemos.

Vamos a ser claros, muchas veces en el interior del país no hay organizaciones sindicales fuertes. Esta no es la situación de la construcción, del Sunca, que para cuando se accidenta mortalmente un trabajador, que negocia de manera directa con el Ministerio, con la Cámara de la Construcción, que discute, inclusive, aspectos reglamentarios que después son de mucha utilidad. En el interior del país están faltando estos espacios sindicales y es necesario intercambiar experiencias y trabajar en conjunto.

SEÑOR ROBALLO.- Compartimos totalmente el diagnóstico. Lo que se ha planteado es un dato de la realidad, y al norte del Río Negro la situación empeora. Por eso, es necesario aplicar estrategias que no solo aumenten la fiscalización propiamente dicha, sino que vayan más allá, lo que implica un cambio del ordenamiento jurídico. Para lograr eso, se intenta incidir en un cambio cultural y generar herramientas jurídicas y tecnológicas que nos permitan cercar cada vez más esas situaciones de incumplimiento.

Voy a poner un ejemplo relacionado con el uso de los agroquímicos. El Ministro de Ganadería, Agricultura y Pesca, en una conversación que mantuvimos me dijo que no hablara mucho sobre el tema porque no quería generar alarma en el sector. Pero, lo único que puedo decir es que el año que viene el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, va a contratar un servicio de satélite y va a saber quién está aplicando agroquímicos y dónde, y va a cruzar información. Según tengo entendido, eso incluye no solo los "mosquitos", que perseguimos en el campo rompiendo todas las camionetas -pero igual tratamos de llegar a las empresas-, sino también a los aviones y a la mochila. Este proyecto de interoperabilidad entre los organismos del Estado va a permitir a la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social conocer la información de antemano y realizar el convenio con el Ministerio de Ganadería y Pesca, no para salir a perseguir en términos negativos e imponer multas, sino para capacitar, sensibilizar y mostrar que el Estado está interconectado y que solo se puede trabajar de determinada manera. A eso me refería hoy con el tema de la interoperabilidad y la tecnología que, sin lugar a dudas, deben generar un impacto sustancial mucho más importante.

La otra herramienta que los señores Diputados conocen bien, porque la sancionaron -y les agradecemos mucho-, no refiere solo a multas. En el Uruguay de 2013, con las tasas de crecimiento, con las tasas de empleo, de desempleo y también por imperativo ético, no se puede trabajar de determinada manera.

Las normas que se han generado van a permitir a los organismos del Estado evitar que determinadas empresas con condiciones de informalidad reiteradas y graves, así como con situaciones de accidentalidad graves, de represión sindical o acoso laboral, puedan desarrollarse o limitarles su acceso a determinados tipos de trabajo si no cumplen la normativa laboral, que es tanto o más importante que el cumplimiento de la normativa tributaria o previsional.

Por último, quiero señalar que a veces se acusa a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social de tener una política reactiva; es decir, se la asocia a las denuncias y a los operativos de oficio. Entre las acciones proactivas, como las que mencioné recién, está la reglamentación del Convenio Nº 161, que en estas horas estamos tratando de cerrar con las primeras dos ramas de actividad. Dicho convenio tiene que ver con los servicios de salud en la empresa. Eso también va a generar un impacto muy positivo en la gestión de los riesgos en el lugar de trabajo y va a estar vinculado directamente con la salud de los trabajadores; en principio, va a ser en la industria química y en la salud privada. Creemos que eso va a desencadenar -el decreto va a establecer un plazo- la incorporación del resto de las ramas de la actividad.

Entonces, la conjunción de todas estas herramientas -creemos y queremos- va a tener un impacto mayor al que hemos tenido hasta ahora en lo que tiene que ver con adelantarnos a los riesgos.

Por último, quiero señalar que hemos actualizado el listado de enfermedades profesionales; la cobertura se amplió, pero no queremos que los trabajadores lleguen al Banco de Seguros del Estado enfermos o accidentados. Esa es la línea de política institucional que se ha trazado.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- El compañero Diputado Puig planteaba una cuestión muy importante, que tiene que ver con las transformaciones culturales que estas cuestiones necesitan.

En ese sentido, quiero mencionar el reintegro de un trabajador rural en el departamento de Tacuarembó, que había sido despedido por su actividad sindical, es un hecho cultural muy fuerte, que no tiene precedentes históricos. Esto inicia una nueva etapa. Pero, hace unos días atrás, leí un artículo del diario "El País", haciendo referencia a la Ley Nº 19.003, que elimina la incompatibilidad con el trabajo en Industria y Comercio. Esta ley establece una situación de equidad, porque hasta el momento solo militares y policías podían jubilarse y trabajar aportando a otras Cajas, pero el 70% de los trabajadores de Industria y Comercio no podían. Esta ley se reglamentó hace seis meses y hay tres o cuatro solicitudes de empresas pidiendo autorización para que trabajadores jubilados puedan trabajar. El título de la nota decía: "Fracasó la ley", porque solo se presentaron tres empresas. Creo que el concepto correcto es el que se planteó aquí. Cuando se aplica una norma legal, su desarrollo e implementación en el tiempo, conocimiento por parte de la sociedad, apropiación de esa norma legal, lleva tiempo, y probablemente, tenga que ser reformada. Se nos ha dicho que dos por tres corregimos o cambiamos los planes de empleo. Lo hacemos porque la realidad cambia y, por lo tanto, los objetivos de la población varían. No es lo mismo cuando este país tenía 20% de desempleo, que hoy, que tiene 6,5%.

Realmente, estoy convencido de que esa ley va a ser muy exitosa. En el día de hoy, la Cámara de Comercio e Industria Uruguayo- Alemana está haciendo una presentación vinculada a la posibilidad de que jubilados alemanes vengan a Uruguay a capacitar jóvenes. Ese fue el espíritu con el cual se llevó adelante esta ley. Tuvimos una discusión importante con el sector empresarial porque nos decía que esto era un obstáculo, que no se iba a usar. Estamos convencidos de que se va a usar, porque algunos van a advertir que es muy importante generar ese proceso entre el trabajador que se va y el que viene; además de solucionar la inequidad que tenía el trabajador, se genera un proceso de acompañamiento del trabajador que está a punto de desvincularse de la vida activa y al trabajador que ingresa. El ejemplo es ese. Entonces, es muy bien visto por nosotros que la Cámara de Comercio e Industria Uruguayo- Alemana haga esta propuesta. Pero, como dije, en el diario "El País" se dice que lo que nosotros propusimos -que es lo mismo- fracasó. No creo que haya fracasado. Las cosas llevan tiempo y los cambios culturales también.

En cuanto a las referencias al norte del país, evidentemente, implican en algunos casos traer al siglo XXI situaciones del siglo XIX y, obviamente, es una tarea bastante pesada.

SEÑOR ABDALA.- Realmente, es estimulante escuchar al señor Ministro. Por supuesto, este es un tema apasionante y, además, nos retrotrae al debate que tuvimos cuando analizamos la ley. Por cierto, recojo el guante y no descarto que el pronóstico del señor Ministro se pueda cumplir y, además, acepto que efectivamente estos cambios demandan adaptaciones culturales.

El sentido de la interrupción tiene que ver con una referencia que hizo el señor Ministro en la eventualidad de hacerle ajustes normativos a esta ley. Recuerdo que en el debate parlamentario, la norma -que la voté con mucho gusto y argumenté a favor- tiene además una serie de rigideces importantes. Se me dirá que es muy transformadora en sí misma -y estoy de acuerdo-, pero en esa perspectiva tiene una serie de condicionamientos que tal vez conspiren con la velocidad de los cambios; entre ellos, recuerdo la vinculación de esas soluciones a la productividad del sector, de la empresa,

de la rama de actividad, la necesidad de que la empresa contrate a un trabajador joven, todo lo cual es compartible, pero el tema es que eso implica una serie de condicionamientos que pueden desalentar al uso de la norma. Es muy difícil de escrutar en qué medida esos elementos están desalentando su uso. No tengo la respuesta. En tal caso, recojo el guante y creo que sería un debate interesante y, eventualmente, desde esa perspectiva, sería bueno generar una instancia para ver de qué manera podemos mejorar y hacer más eficiente este instrumento.

SEÑOR MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Efectivamente, esta herramienta está sometida a ajustes, porque no hay norma perfecta, siempre es pasible de ser mejorada.

Es bueno saber que tuvimos una discusión muy intensa con el sector empleador. Si bien este sector nunca planteó -hay que ser honestos- ninguna clase de regulación para tener mano de obra más barata -no era esa la idea-, no quería vincular esto a la contratación del trabajador joven. Por eso nosotros, ampliamos el plazo y le dimos un año para contratar al trabajador joven, pero la idea era que fueran juntos. Ellos nos advirtieron que eso era una dificultad. Quizás haya otras dificultades, pero mientras no pasen por rebajar derechos, el Ministerio está abierto a considerar cualquier planteo, porque estamos convencidos de que la herramienta es realmente buena.

SEÑOR PRESIDENTE.- Coincidimos en que ha habido avances importantes, pero también habrá desafíos importantes, porque se avanza en legislación, pero también en producción y en nuevos métodos de producción. Además, como bien mencionó el señor Diputado Puig, ahora tenemos problemas de regionalización de la misma problemática que hemos resuelto y superado en las zonas más urbanas o cercanas.

Asimismo, tenemos debates pendientes sobre algunos temas. En la Comisión nos habíamos planteado hacer un foro para discutir sobre la nocturnidad, dado que teníamos visiones encontradas. Así que ya anunciamos que el próximo año la intención es debatir esto entre los trabajadores, los empresarios, el Parlamento y los distintos involucrados, porque si bien ustedes demostraron que este tema fue superado en muchas negociaciones colectivas, siguen quedando colectivos importantes que no han podido resolverlo. Enfrentamos nuevos tiempos y desafíos, y hay que tener políticas proactivas para resolver este movimiento productivo y social a lo largo y ancho del país y del mundo.

SEÑOR VIDALÍN.- Hace un tiempo, recibimos la visita de un grupo de obreros de la industria frigorífica que habían sido destituidos en la época de la dictadura y tuvieron un criterio diferencial en cuanto a su situación entre Montevideo y el interior. Y planteo esto por si fuera posible que alguna de las autoridades del Ministerio recibiera a integrantes de esta delegación a fin de conocer directamente desde el Poder Ejecutivo cuál es la versión al respecto y darles una repuesta, positiva o negativa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se levanta la reunión.

≠